

### Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen: Teil II

Sackmann, Reinhold; Wingers, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sackmann, R., & Wingers, M. (1994). *Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen: Teil II*. (Arbeitspapier / Sfb 186, 28). Bremen: Universität Bremen, SFB 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57334>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

**Sonderforschungsbereich 186  
der Universität Bremen**

**Statuspassagen und Risikolagen  
im Lebensverlauf**

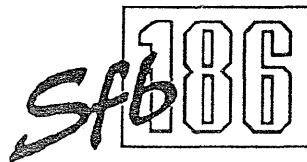
**Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen**

**Teil II**

von

**Reinhold Sackmann und Matthias Wingens**

Arbeitspapier Nr. 28



**Das Gesamtprojekt "A 4: Berufliche Verläufe im Transformationsprozeß" steht unter Leitung von Prof. Dr. Ansgar Weymann und Dr. Matthias Wingens.**

1.	BERUFSBIOGRAPHIE, ARBEITSMARKT, "WENDE" .....	1
1.1	Die berufsbiographische Bedeutung der "Wende" .....	1
1.1.1	Kontingente Berufsverläufe als biographisch neuartiges Phänomen .....	1
1.1.2	Berufsbiographische "Wende-Phasen": von optimistischer Ambivalenz zu Pessimismus.....	4
1.1.3	Arbeitslosigkeit - Kollektivschicksal vs. individuelles Versagen.....	8
1.2	Biographische Erfahrung und psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit .....	10
1.2.1	Problemdimensionen von Arbeitslosigkeit .....	10
1.2.1.1	Ökonomische Probleme .....	10
1.2.1.2	Soziale Probleme .....	11
1.2.1.3	Psychische Probleme .....	13
1.3	Arbeitslosigkeit und psychosoziale Folgeprobleme: ein geschlechtsspezifisches Phänomen?.....	14
1.3.1	Geschlechtsspezifische Coping-Strategien in direktem Bezug zu Arbeitslosigkeit.....	15
1.3.1.1	Familienorientierte Coping-Strategie.....	16
1.3.1.2	Adaptive (Selbst-)Degradierung als erwerbsorientierte Coping- Strategie bei Arbeitslosigkeit .....	18
1.4	Arbeitsmarkteinschätzung und arbeitsmarktstrukturierende Codes .....	19
1.4.1	Generelle Markteinschätzung.....	20
1.4.2	Arbeitsmarktcodes.....	20
1.4.2.1	Region.....	20
1.4.2.2	Geschlecht.....	21
1.4.2.3	Fachqualifikation .....	22
2.	AUSWIRKUNGEN DER TRANSFORMATION AUF BERUFSVERLÄUFE .....	27
2.1	Beruflicher Ersteinstieg, Geschlecht und Transformations- arbeitsmarkt .....	27
2.1.1	Prägt der "entry job" die Berufsverläufe unterschiedlicher Kohorten im Transformationsprozeß?.....	28
2.1.2	Geschlechtsdifferenzierung und Transformation.....	33
2.2	Berufsstruktur und Transformation.....	35
2.2.1	Risiko von Arbeitslosigkeit und fachfremder Beschäftigung .....	38



2.2.2	Berufsabhängige Chancenstrukturen im Transformationsprozeß.....	39
2.2.3	Dynamik und Struktur beruflicher Umorientierungsprozesse.....	41
2.2.3.1	Zunahme unfreiwilliger Stellenwechsel.....	42
2.2.3.2	Zunahme berufswechselnder Trajekte .....	43
2.2.3.3	Berufsstruktur und Flexibilität .....	44
2.2.3.4	Berufswechsel-Identitäten.....	47
2.2.3.5	Weiterbildung als berufsbiographische Deformation oder Chance.....	49
2.3	Dimensionen der Flexibilität im Transformationsprozeß .....	54
2.3.1	Stellensuchverhalten und Optionsveränderungen.....	54
2.3.1.1	Informationsverhalten bei der Stellensuche.....	54
2.3.1.2	Screening-Verhalten nach der "Wende" .....	59
2.3.2	Netzwerke bei der Stellensuche .....	62
2.3.3	Regionale Mobilität .....	65
3.	ERGEBNISSE UND AUSBLICK.....	70

## **Abbildungs - und Tabellenverzeichnis**

### **Abbildungen**

Abb.1:	Berufsverläufe der Hochschulabsolventenkohorten 1985 und 1990 .....	29
Abb.2:	Berufsverläufe nach der "Wende" ( gesamtes Sample).....	31
Abb.3:	Berufsverläufe nach der "Wende" ( nach Kohorten) .....	32
Abb.4:	Berufsverläufe nach der "Wende" (nach Geschlecht) .....	34
Abb.5:	Berufsverläufe von Frauen nach der "Wende" (nach Kohorten) .....	36
Abb.6:	Berufsverläufe von Männern nach der "Wende" (nach Kohorten) .....	37
Abb.7:	Konkurrierende Übergangsrisiken von Beschäftigung im Fachgebiet in fachfremde Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit .....	38
Abb.8:	Berufsverläufe nach der "Wende" (nach Studienfach) .....	40
Abb.9:	Regionale Mobilität nach Studienabschluß der Absolventen der Universitäten Rostock und Leipzig .....	68

### **Tabellen**

Tab.1:	Trajekte des Stellenwechsels vor und nach der "Wende" .....	44
Tab.2:	Stellensuchverfahren vor und nach der "Wende" .....	58
Tab.3:	Funktion von Netzwerken bei Stellenfindungsprozessen .....	64
Tab.4:	Durchschnittliche Entfernung zwischen letztem Wohnort und Heimat- bzw. Studienort (in km) .....	66
Tab.5:	Durchschnittliche Entfernung zwischen letztem Wohnort und Heimat- bzw. Studienort (in km) nach Studienfach und Kohorte .....	67

## **VORBEMERKUNG**

Das vorliegende Sfb-Arbeitspapier Nr. 28 stellt den zweiten Teil unserer Pilotstudie zu Berufsverläufen von DDR-Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß dar. Zeitlich bezieht es sich auf die Phase nach der "Wende".

Teil I dieser Pilotstudie, der sich zeitlich auf die Phase vor der "Wende" bezieht, ist in unserem Sfb-Arbeitspapier Nr. 27 enthalten. Neben der Entfaltung der Fragestellung (Kap. 1) und der Anlage der Untersuchung (Kap. 2) werden dort die beruflichen Verläufe der befragten Hochschulabsolventen und die damit zusammenhängenden Allokationsprozesse im DDR-Arbeitsmarkt analysiert (Kap. 3) sowie abschließend die objektiven Veränderungen des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern infolge der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion am 1.7.1990 anhand arbeitsmarktstatistischer Daten beschrieben (Kap.4).

Vor diesem Hintergrund setzt unser vorliegendes Sfb-Arbeitspapier Nr. 28 wieder ein: Im folgenden werden zunächst die berufsbiographische Bedeutung der "Wende" sowie entsprechende Coping-Strategien untersucht (Kap. 1). Im Anschluß daran werden die Auswirkungen der "Wende" auf die Berufsverläufe der Befragten sowie Allokationsprozesse auf dem Transformations-Arbeitsmarkt analysiert (Kap. 2). Eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse (Teil I und II) samt Ausblick beschließt den Bericht über unsere Pilotstudie (Kap. 3).

## **1. BERUFSBIOGRAPHIE, ARBEITSMARKT, "WENDE"**

### **1.1 Die berufsbiographische Bedeutung der "Wende"**

#### **1.1.1 Kontingente Berufsverläufe als biographisch neuartiges Phänomen**

Die Systeme einer "sozialistischen" Arbeitsgesellschaft einerseits und eines marktwirtschaftlichen Transformationsarbeitsmarktes andererseits verlangen von den Individuen unterschiedliche biographische Lebenslaufgestaltungen, einen unterschiedlichen Habitus. Der Normalität berufsbiographischer Risiken im Westen korrespondiert ein verbreiteter Habitus zur Bewältigung kontingenter Berufsverläufe. Beck (1986:217) hat diesen Habitus prägnant beschrieben: "In der individualisierten Gesellschaft muß der einzelne entsprechend bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen."

Schon bald nach der "Wende" wurde diesem Modell der "selbstreflexiven Biographie" von Politikern und Wissenschaftlern ein passiver DDR-Habitus gegenübergestellt. So behauptet z.B. Mayntz (1992:23), daß in kommunistischen Gesellschaften ein "Defizit an individueller Autonomie" erzeugt werden: "Von den Personen, die in einer perfekt integrierten Gesellschaft aufwuchsen und festen externen Kontrollen unterworfen waren, wurde zugleich erwartet, daß sie nur als Mitglieder eines Kollektivs handeln und fühlen sollten. Dadurch haben sie nicht gelernt, autonom zu handeln, aus freien Stücken Verantwortung zu übernehmen und sich auf innere Direktiven zu verlassen, anstatt sich durch die Drohungen externer Sanktionen leiten zu lassen - allesamt Faktoren, welche die Anpassung an die neue Situation der Freiheit erschweren." Der hier unterstellte passive, fremdgesteuerte DDR-Habitus entspricht weitgehend dem westlichen Bild einer "Kommandowirtschaft" und der offiziellen DDR-Semantik einer "Planwirtschaft". Die empirische Analyse (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 3) zeigte allerdings, daß es auf der Ebene realer Handlungen deutliche Abweichungen von diesem Handlungsmuster gab, so daß der Schluß von den Systemleitbildern auf defizitäre Sozialcharaktere etwas vorschnell erscheint. Da ein Einfluß des Systemwandels auf subjektive Berufsbiographiemuster dennoch plausibel scheint, soll im folgenden -allerdings ohne vorschnelle Unterstellungen- die Wahrnehmung der neuen berufsbiographischen Situation in den Selbstaussagen der Befragten genauer untersucht werden (statistische Arbeitsmarktdaten geben über diese subjektive Bedeutung des Systemwandels nur unzureichend Aufschluß).

Für die Befragten war die "Wende" vor allem auch eine einschneidende berufsbiographische Zäsur, weil sie sich plötzlich in einem radikal anderen Beschäftigungssystem wiederfanden. Die Planwirtschaft der DDR läßt sich in berufsbiographischer Perspektive gegenüber dem marktwirtschaftlich verfaßten Beschäftigungssystem der "alten" Bundesrepublik mit der Formulierung "gesicherte Be-

rufskarriere vs. kontingenter Berufsverlauf" charakterisieren. Wie allen DDR-Bürgern war auch den Hochschulabsolventen ein Arbeitsplatz staatlich garantiert. Über den garantierten und weitgehend individuell planbaren beruflichen Ersteinstieg hinaus war auch die gesamte weitere Berufskarriere sowohl mit einer Beschäftigungsgarantie versehen als auch in ihrem Verlauf mit großer berufsbiographischer Sicherheit berechenbar:

"Ich mein', früher wär' ich zu meiner Arbeit gegangen da, als Futterökonom im Betrieb, ne, und weiß, bis ans Lebensende wär' ich da, da geblieben, ne, ob da nun was kommt oder nicht." (D35)

Mit der "Wende" fanden sich die Hochschulabsolventen in einem überwiegend nach marktwirtschaftlichen Mechanismen funktionierenden Beschäftigungssystem wieder. Berufliche Verläufe wurden mit dieser abrupten Transformation einer planwirtschaftlichen in eine marktwirtschaftliche Gesellschaft kontingent in einem berufsbiographisch doppelten Sinn. Erstens verringerte sich die berufsbiographische Planungssicherheit erheblich. Dieser Verlust an Planungssicherheit ergibt sich zum einen aus dem Sachverhalt, daß die Zahl strukturell möglicher Verläufe und damit individueller Optionen wesentlich umfänglicher und komplexer wird. Zum anderen resultiert er daraus, daß die strukturellen Planungsgrundlagen für die Befragten wesentlich unsicherer, im Vergleich zur DDR-Planwirtschaft geradezu unkalkulierbar, werden. Zweitens war berufsbiographisch erstmalig die Möglichkeit ausgesprochener Risiken im Berufsverlauf in Rechnung zu stellen. Über das Risiko einer dramatischen beruflichen Abstiegskarriere hinaus ist vor allem ein dauerhafter Verbleib im Beschäftigungssystem nicht mehr garantiert. Mehr noch: schon der Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem kann sich als Risikopassage erweisen, da der berufliche Ersteinstieg gar nicht erst zustande kommen kann.

Beide Kontingenzaspekte, Planungsunsicherheit und -komplexität wie die Möglichkeit beruflicher Risikoverläufe, stellen für die DDR-Hochschulabsolventen ein (berufs-) biographisch neuartiges Phänomen dar:

"Ick mein', schließlich ist man 30 Jahre, 31 bin ick jetzt, in 'nem Staat aufgewachsen, dat war ja meine Heimat, also och - laß es gewesen sein, wie es is', aber irgendwie is'n Stück Identität, 'n Stück Heimat is' weg. (...) Zuerst war dat 'n Chaos, und es war sehr schwer, da überhaupt erstmal die ganzen, die ganze Hektik. Man wußte gar net, was kommt, ne? Denn die Angst. Denn wurden schon viele entlassen. Ja, was wird also, ne?" (D33)

Um genau zu sein: jene Kontingenz stellt ein biographisch neuartiges Phänomen in ihrer mit der "Wende" erreichten Qualität dar. Berufskarrieren waren zwar auch in der DDR nicht hundertprozentig berechenbar, auch hier traten Risiken im Berufsverlauf auf. Allerdings war das Ausmaß der Planungsunsicherheiten und Risiken keine biographisch in Rechnung zu stellende Größe, da im Vergleich zum Westen die Qualität der Risiken eine andere als auch der Umfang der davon betroffenen Personengruppen viel geringer war. Nur bei "politisch mißfälligen" Personen traten Berufsverwerfungen auf, die als strukturell bedingt gekennzeichnet

werden können und eine ähnliche existentielle Bedeutung besaßen wie Marktrisiken im Westen. Neu ist also das Ausmaß berufsbiographisch zu bewältigender Kontingenz. Deutlicher noch als beim Aspekt gesteigerter Planungsunsicherheit und -komplexität wird die Neuartigkeit jenes berufsbiographischen Kontingenz-Phänomens am Risikoaspekt beruflicher Verläufe, insbesondere am Risiko "Arbeitslosigkeit" als dem (berufs-) biographischen Risiko schlechthin.

Die DDR verstand sich als Arbeitsgesellschaft. Es gab nicht nur ein Recht auf Arbeit, sondern auch eine gesellschaftliche wie rechtliche Pflicht zur Arbeit, was sich in der durchaus nicht negativ gemeinten Äußerung eines Befragten *"Da mußte man ja fast auf Arbeit gehen"* (D3) ausdrückt. Weil es Arbeitslosigkeit im ideologischen Selbstverständnis der DDR-Gesellschaft nicht geben durfte und faktisch auch nicht gab,<sup>1</sup> stellt Arbeitslosigkeit für die ostdeutsche Bevölkerung ein biographisch neuartiges Phänomen dar:

"Gab's nich', daß einer rumgerannt is' und hat gesagt: 'Ich bin arbeitslos.' Das gab's nich'. Irgendwo wurd' er schon reingesteckt, daß er formal irgendwie 'ne Tätigkeit hatte. (...) Jetzt muß man schon sich drum bemühen, daß man 'ne Arbeit hat." (D2)  
 "Ja, da stand man von ein' Tag auf den anderen auf, auf der Straße und mußte jetzt erst mal sehen, wo man bleibt. Also, für'n gelernten DDR-Bürger war's eine, eine sehr ungewohnte Situation." (D20)

Berufsbiographisch wiegt diese neuartige Erfahrung um so schwerer, als die über Erwerbsarbeit definierte gesellschaftliche Identität der Bevölkerung nicht bloß als offizielle Ideologie angesonnen war, sondern für den "gelernten DDR-Bürger" auch individuell Geltung hatte. Sicherlich stellt "Arbeit" auch für das Selbstverständnis der "alten" bundesrepublikanischen Gesellschaft und ihrer Bevölkerung eine zentrale identitätstheoretische Komponente dar. Dennoch läßt sich in den alten Bundesländern, auch für die Gruppe der Akademiker, eine stärker instrumentelle, weniger persönlichkeits- und identitätstheoretisch aufgeladene Einstellung zur Erwerbsarbeit feststellen als in der DDR. Während sich hier das biographische Selbstverständnis in nicht unerheblichem Maß auch aus anderen identitätstheoretischen Komponenten speist, definierten sich die befragten DDR-Hochschulabsolventen nahezu ausschließlich über Arbeit:

"Arbeit ist das Wichtigste im Leben. Arbeit is' - wat unterscheidet den Menschen vom Affen? Der soziale Kontakt, die Arbeit, ne! Und dat is' wichtig! Und wenn dem Menschen die Arbeit genommen wird - wie viele packen dat nich', wie viele ..." (D33)

Arbeitslosigkeit war in der DDR keine berufsbiographisch in Rechnung zu stellende Größe, war sozusagen nicht einmal "denk-möglich". Während es für west-

1 Der in der politischen und ökonomischen Diskussion häufige Verweis auf die "verdeckte Arbeitslosigkeit" in der DDR setzt aus politisch leicht durchschaubaren Motiven den ökonomischen Sachverhalt einer geringen Produktivität mit Arbeitslosigkeit gleich. Die sozialen und psychischen Dimensionen von Arbeitslosigkeit werden dabei -und deshalb stimmt diese Gleichsetzung nicht- völlig ausgeblendet.

deutsche Akademiker normal ist, Arbeitslosigkeit als mögliche Phase im Lebensverlauf einzukalkulieren, lag Arbeitslosigkeit als mögliche berufliche Verlaufsdimension schlicht außerhalb des berufsbiographischen Relevanzrahmens eines "gelernten DDR-Bürgers". Insofern gab es bei den DDR-Hochschulabsolventen auch keine im Hinblick auf dieses Phänomen entwickelten berufsbiographischen Verarbeitungsmuster und Coping-Strategien:

"Das sind wir auch nicht gewöhnt gewesen. Das ist hier (in den alten Bundesländern; d.A.) vielleicht eher noch, daß es die Leute irgendwie psychisch verarbeiten können als wir. Weil - für uns gab's immer Arbeit. Das war - der ganze Lebensweg war vorbestimmt. Man hat studiert, man hat immer 'n Job gekriegt. Und man war praktisch nie gefordert, um, sich selbst um was zu kümmern oder sich mal zu verkaufen. Das is' ja das nächste Problem, ja, daß man sich hier verkaufen muß. Was bei uns absolut nicht notwendig war, weil - man wurde verkauft, ja." (D22)

Mit dem Einrücken von Arbeitslosigkeit - oder, dieses paradigmatische Beispiel wieder verlassend und allgemein formuliert: mit dem Einrücken jener doppelten Kontingenz von Planungsunsicherheit und Verlaufsrisiken in den berufsbiographischen Relevanzhorizont der DDR-Hochschulabsolventen stellt sich die Frage nach deren Bearbeitung. Welche berufsbiographischen Coping-Strategien und Verarbeitungsmuster werden für dieses neuartige Erfahrungsphänomen der Kontingenz entwickelt? Ehe jedoch diese Coping-Strategien konkret herausgearbeitet und analysiert werden (vgl. Kap. 2 sowie in direktem Bezug auf Arbeitslosigkeit Kap.1.3), ist kurz zu untersuchen, wie die Befragten jenes berufsbiographisch neuartige Phänomen der Kontingenz überhaupt bewerten. Wie beurteilen sie selbst die tiefgreifende Revision ihres bisherigen berufsbiographischen Relevanzrahmens, die durch diese Kontingenzerfahrung notwendig wurde?

### **1.1.2 Berufsbiographische "Wende-Phasen": von optimistischer Ambivalenz zu Pessimismus**

Im vorigen Abschnitt wurde, zur Vermeidung eines Präjudiz, in neutraler Terminologie von "kontingenten" Berufskarrieren gesprochen. Die Zunahme der Kontingenz beruflicher Verläufe nach der "Wende" umfaßt zwei mögliche Dimensionen: 1. Eine Zunahme und Qualitätsveränderung möglicher Risiken im Berufsverlauf (z.B. "Arbeitslosigkeit") und 2. eine Zunahme möglicher individueller beruflicher Chancen und Optionen. Bei der berufsbiographischen Bewertung dieser Kontingenzzunahme lassen sich bis zum Zeitpunkt der Datenerhebung, also bis Ende 1992 zwei Phasen mit klar divergierenden Sichtweisen unterscheiden. Die erste, nur kurze Phase bezieht sich auf die direkte "Wende-Zeit", die zweite Phase setzt einige Monate nach Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion ein. In der berufsbiographischen Sicht der "Wende" bei den Befragten läßt sich die positive Chancenperspektive zeitlich der unmittelbaren "Wende-Phase" zuordnen, während die negative Risikoperspektive der zweiten Phase korrespondiert.

Die folgende Akzentuierung zweier Phasen -also einer Entwicklungsgeschichte-berufsbiographischer "Wende-Perspektiven" ist deshalb wichtig, weil die zum

Zeitpunkt der Datenerhebung fast totale Dominanz der berufsbiographisch pessimistischen Risikoperspektive die zumindest anfänglich kurze Zeit auch vorhandene Chancenperspektive ins Vergessen abzudrängen droht. Anders formuliert: Mit einer solchen Ausblendung des zeitlichen Entwicklungsaspekts wird zugleich auch die inhaltliche Differenz von Kontingenz und Risiko eingeebnet, so daß die "Wende" berufsbiographisch a priori und ausschließlich als Risiko erscheint.

Direkt nach der "Wende" läßt sich bei den Befragten sowohl die positive Chanceperspektive als auch die negative Risikoperspektive feststellen. Deren berufsbiographische Sicht der "Wende" läßt sich für diese Phase als prinzipiell ambivalent beschreiben. Typischerweise waren ambivalente, also sowohl positive als auch negative Sichtweisen in den einzelnen Personen feststellbar und nicht klar abgrenzbare Gruppen von Pessimisten und Optimisten:

"Auch, äh, um meinetwegen die gewissen Vorzüge der Marktwirtschaft zu nutzen ... Es haben sich ja durch die "Wende" und die, äh, Marktwirtschaft jetzt viele Möglichkeiten und Perspektiven für den einzelnen ergeben, die man vorher gar nicht kannte." Und kurz darauf: "Offiziell gab es ja keine Arbeitslosen undsoweiter. (...) Von daher hat sich, äh, diese Geborgenheit (lacht), die man in gewissem Sinne hatte, die is' verloren gegangen." (D5)

Diese prinzipiell ambivalente Haltung zur abrupten Integration der DDR-Gesellschaft in das westdeutsche Institutionengefüge ist während der direkten "Wende-Zeit" eher optimistisch als pessimistisch getönt. Es findet sich keine generelle und durchgängig negative Stellungnahme. Die Risikoperspektive fungiert eher als Korrektiv überzogen optimistischer Erwartungen und "blauäugiger" Zukunftsvorstellungen:

"Ich hab' damals im Leitungspraktikum zu einem gesagt, der auch immer nur vom goldenen Westen geschwärmt hat und so ...: 'Paß mal auf, mein Freund, wenn wir erstmal Kapitalismus haben, dann ist deine Frau krank und so, und du bist vielleicht arbeitslos. Ja, wovon lebst du denn? Jetzt haste den großen Mund, paß mal auf, aber du verdienst doch genug. Und - du arbeitest nicht dementsprechend'." (D23)

Weitaus häufiger sind jedoch Äußerungen, die für die Zeit unmittelbar nach der "Wende" eine optimistische, chancenorientierte Grundierung jener prinzipiell ambivalenten Einstellung anzeigen:

"Die erste Zeit hab' ich gedacht, naja (lacht), daß man jetzt eigentlich auch 'ne Zukunft hat." (D17)

"Naja, am Anfang eigentlich ..., wir waren ja noch, zumindest ich war ja noch der Meinung, jetzt könnten wir endlich mal das Leistungsprinzip ein, einführen." (D28)

Diese optimistisch-ambivalente Sicht der berufsbiographischen Auswirkungen der "Wende" ist jedoch nur von kurzer Dauer und weicht einer zeitlich zweiten Phase, in der jene Ambivalenz einseitig in eine pessimistische Risikoperspektive aufgelöst



wird:

"Da ging's schon los dann, im Herbst: Entlassungen. Da ging's dann los im Winterhalbjahr schon mit Arbeitslosigkeit. Da wurden schon zwei Drittel entlassen, über zwei Drittel. Da hatt' ich noch das Glück gehabt ... Und da überlegste, na ja, Mensch, so gut sieht das nicht aus und bist'e, äh, kannst du bleiben? Bleibt das nun besteh'n? Bleibt das nicht besteh'n? Wie is' das nu'? Wie so die Gedanken war'n bei den meisten, wo's immer mehr Arbeitslose gab." (D1)

Zeitlich setzte diese tendenzielle Transformation der optimistisch-ambivalenten Perspektive in eine pessimistische berufsbiographische Bewertung schon bald nach Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion ein. Die Folgen der "Wende" wurden zunehmend als Risiken erfahren und gedeutet. Eine erste Reaktion der Befragten auf diese wachsende Risikoperspektive bestand weniger in einer das biographische Handlungspotential aktualisierenden Problembearbeitung, sondern vielmehr darin, eine Art "Moratoriumsphase" anzustreben (diese subjektive Strategie korrespondierte übrigens mit den im ersten Jahr nach der "Wende" vorherrschenden Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik, bei denen mit "Kurzarbeit Null", "Warteschleifen" u.a. zunächst ebenfalls vorwiegend zeitaufschiebende Mittel eingesetzt wurden). Angesichts der biographischen Neuartigkeit der zu bewältigenden Risikoperspektive ist dieser Versuch eines Zeitgewinns und insofern auch einer Entdramatisierung verständlich. Zwei Varianten lassen sich beim Aufbau einer solchen Moratoriumsphase bzw. Entdramatisierungsstrategie unterscheiden. Die erste und verbreitetere versucht, das Ausmaß des Beschäftigungseinbruchs "herunterzuspielen":

"Zum damaligen Zeitpunkt ... hab' ich mir auch gesagt, da war die Krise noch nicht allzu groß in der Landwirtschaft. Ich mein' - sie begann schon, aber der Abbau, der kam ja erst, der große, ne?" (D5)

Die zweite, seltener auftretende Variante besteht darin, schlicht auf "sein Glück zu vertrauen". Auch diese Hoffnung, persönlich einfach Glück zu haben, verweist weniger auf eine fatalistische Haltung, sondern ist als Mittel zum Aufbau einer Moratoriumsphase zu verstehen, die den Befragten die (zeitliche) Möglichkeit verschaffen soll, die Gestaltung ihres weiteren beruflichen Verlauf wieder in ihren berufsbiographischen Verfügungsbereich hereinzunehmen:

"Und dann der Studienabschluß, das war ... da war's so, daß man, daß man, jetzt hat man's geschafft. Jetzt, jetzt bist'e was. (...) So, man, man hat sich immer noch Hoffnungen gemacht, das wird dich nicht treffen, da bin ich ganz sicher." (D23)

Es handelt sich -wie gesagt- bei dieser Verarbeitungsstrategie jedoch nur um eine erste, d.h. bloß anfänglich feststellbare Reaktion auf jene immer deutlicher hervortretenden und wahrgenommenen "Wende-Risiken". Für den Zeitpunkt der Datenerhebung kann von einer fast totalen Dominanz der berufsbiographischen Risikoperspektive gesprochen werden, die bei nicht wenigen Befragten mit ausgesprochenen -teils konkreten, teils diffusen- Zukunftsängsten gekoppelt war:

"Das is', wie gesagt, durch die (lacht) gewisse Existenzbedrohung oder Existenz-

angst, man kann ja von heut' auf morgen auf der Straße sitzen eben." (D5)"  
Also, nach der "Wende", also, muß ich ganz betont - Zukunftsangst, muß ick, muß ick so sagen. Angst, daß irgendwann dat Geld alle is', daß keiner Arbeit hat, daß wir von der Sozialhilfe leben müssen." (D33)

Die Ursachen dieses berufsbiographischen Perspektivenwechsels werden lokalisiert im ausgebliebenen wirtschaftlichen Aufschwung, vor allem in der zunehmenden (generellen wie auch die eigene Berufsgruppe treffenden) Arbeitslosigkeit:

"Der wirtschaftliche Wandel funktioniert nich'. Wir haben, wenn wir, wenn wir mal ankucken, was es vorher so an wirtschaftlichen Aktivitäten gegeben hat auf diesem Territorium, sag' ich mal, is' davon ja heute nur noch 'n absoluter Rumpfkörper übrig." (D36)

Wie die Wirtschafts- und Beschäftigungsdaten zeigen, ist dies eine durchaus realistische Sicht der wirtschaftlichen Situation Ostdeutschlands generell wie auch der beruflichen Situation der Befragten, entspricht also eine pessimistische berufsbiographische Deutung der "Wende" der schlechten Arbeitsmarktlage (vgl. Blaschke u.a. 1992). Allerdings erklärt die schwierige Arbeitsmarktsituation allein weder quantitativ das enorme Ausmaß noch qualitativ den extrem hohen Grad des feststellbaren berufsbiographischen Pessimismus. Ergänzend zur schwierigen Beschäftigungssituation ist hier die Neuheit berufsbiographischer Kontingenz für DDR-Bürger ebenso wichtig zur Erklärung der subjektiven Wahrnehmung der veränderten Arbeitsmarktlage.

In der angedeuteten berufsbiographische Risikodramatik der Befragten gewinnen die Risiken kontingenter Berufsverläufe zum Teil existentielle Qualität. Diese drückt sich am deutlichsten in der folgenden, nicht zufällig nicht auf die eigene Person bezogenen Äußerung eines Befragten aus:

"Und die Leute die arbeitslos sind und sehr ratlos sind und die sich dann selbst umbringen - ich meine, an denen is', sieht man's eigentlich am deutlichsten, wie weit das geführt hat." (D31)

Selbstmord erscheint in dieser Äußerung lapidar als unspektakuläre, quasi alltäglich-normale Folge von Arbeitslosigkeit. Weniger dramatisch, aber dennoch als vorherrschende Grundeinstellung läßt sich die Risikoperspektive selbst bei den Befragten feststellen, deren berufliche Situation sich nach der "Wende" faktisch nicht verschlechtert oder gar leicht verbessert hat. Selbst von dieser Gruppe wird die "Wende" berufsbiographisch vor allem als Risiko erfahren: die virtuellen Risiken besitzen größere Deutungsrelevanz als die faktisch realisierten Chancen.<sup>2</sup> Der Grund dafür liegt darin, daß selbst die bislang von berufsbiographischen Risiken persönlich Verschonten diese Risiken im Verwandtschafts-, Freundes- und Bekanntenkreis als "allgegenwärtig" erfahren.

---

2 Nur in den ganz wenigen Fällen, in denen der Befragte aufgrund seines beruflichen Verlaufs als eindeutiger "Wende-Gewinner" bezeichnet werden kann, überwiegt die

### 1.1.3 Arbeitslosigkeit - Kollektivschicksal vs. individuelles Versagen

Diese Risikoerfahrung und -deutung der "Wende" bestimmt auch die gesellschaftspolitische Sicht der kontingent gewordenen Berufsverläufe, insbesondere die Lokalisierung von Veränderungspotentialen. Hierbei lassen sich bei der Ursachenzuschreibung von Arbeitslosigkeit bei den Befragten zwei gesellschaftspolitische Perspektiven unterscheiden.

Angeichts des dramatischen Beschäftigungsrückgangs wird potentielle wie reale Arbeitslosigkeit von den Befragten als "allgegenwärtig" erfahren. Es gibt nicht einen Befragten, der nicht entweder selbst oder in seinem engeren sozialen Umfeld mit Arbeitslosigkeit konfrontiert wäre und im Interview nicht mehrmals darüber berichtet hätte. In gesellschaftspolitischer Perspektive wird Arbeitslosigkeit insofern als Kollektivschicksal - *"Das wird mehrere Millionen getroffen haben"* (D3)-erfahren. Die Erfahrung von Arbeitslosigkeit als Kollektivschicksal indiziert, daß Arbeitslosigkeit nicht als individuell-persönliches Problem konzipiert, sondern gesellschaftstrukturell definiert wird. Deutlich wird dies an den von den Befragten genannten Ursachen eigener oder im sozialen Umfeld existierender Arbeitslosigkeit. Wie schon bei der berufsbiographischen Bewertung der "Wende-Risiken" werden die Ursachen in der wirtschaftlichen Negativ-Entwicklung der neuen Bundesländer verortet, wobei es hier nicht darauf ankommt, ob Arbeitslosigkeit als konjunkturelles oder strukturelles marktwirtschaftliches Problem<sup>3</sup> gedeutet wird. Entscheidend ist hier vielmehr, daß Arbeitslosigkeit nicht als individuelles Problem konzipiert wird. Daß Arbeitslosigkeit infolge kollektiver Erfahrung, nicht als individuelles, sondern gesellschaftsstrukturelles Problem konzipiert wird, hat Konsequenzen für die Verortung gesellschaftspolitisch relevanter Akteure und Veränderungspotentiale. Als politisch verantwortlicher Akteur, von dem die Überwindung der beruflichen Risikolage erwartet wird, wird "der Staat" ausgemacht:

"Da muß wat getan werden, und der Staat hat ja nun och schon langsam mitgekriegt, daß die östlichen Bundesländer nicht nur - bereit sind, oder, oder kauflostig, kauflostiges Völkchen, sondern wir wollen och arbeiten, wir können och arbeiten." (D33)

Die Veränderungserwartung der Befragten an "den Staat" bzw. seine arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Instrumente besteht im wesentlichen in der Bereitstellung eines ausreichenden und erfolversprechenden Umschulungsangebots seitens der Arbeitsämter:

"Es is ooch eben nichts an, an, an, die ham auch kein Konzept, an Umschulung,

---

*optimistische Chancenperspektive und scheint sich zu verfestigen.*

3 Beide Varianten sind in den Interviews feststellbar. Überwiegend -eine Trennlinie ist analytisch allerdings nicht eindeutig zu ziehen- scheinen die Befragten von einem gravierenden und längerfristigen konjunkturellen "Tief" auszugehen und nicht von einem prinzipiellen Strukturproblem.

jetzt zu sagen: 'Ja, das mußte machen, das is', das is' was.' Was wir später mal brauchen. Können die nicht sagen. (...) Und, gut, am Anfang hab' ich das ja alles verstanden, das kann ja nich' so ruckzuck gehen, daß wir nun die Umschulung, alles, ham. Aber nach zwei Jahren müßte langsam irgendwie mal was erscheinen, ne?" (D9)

"Irgendwie muß da doch irgendwie versucht werden, den Leuten irgendwie 'ne Zukunft oder irgendwas doch so schnell wie möglich zu geben. Es muß zwar auch jeder sein' Einsatz zeigen un' mitmachen un' nicht nur, äh, von irgendwelchen Hilfen leben oder so. Das, dafür bin ich auch nicht. Aber, ähm, Chancen muß schon erstmal da sein." (29)

Die auffällige Fixierung auf den Staat als politisch einzig relevanten Akteur ist nicht mit angeblicher Passivität und mangelnder Eigeninitiative der DDR-Bürger zu erklären. Sie resultiert vielmehr daraus, daß die Befragten ihre gesellschaftspolitische Sichtweise und Einstellung anhand einer Gesellschaft erworben haben, die modernisierungstheoretisch durch das Fehlen funktional ausdifferenzierter und autonomer Teilsysteme bzw. durch das umfassende Primat des politischen Systems charakterisiert war. Erhärtet wird diese Erklärung durch den ebenfalls bemerkenswerten Sachverhalt, daß so gut wie nie Erwartungen (z.B. in Bezug auf Investitionen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze) an "die Wirtschaft" gerichtet werden; diese scheint von den Befragten -mit einer einzigen Ausnahme- als eigenständiger politischer Akteur noch nicht wahrgenommen zu werden.

Die gerade skizzierte gesellschaftspolitische Deutungsperspektive ist die bei den Befragten dominierende. Sie wird im Verlauf der Zeit jedoch zunehmend durch eine zweite, dann auch einen anderen politischen Akteur ins Spiel bringende Sichtweise ergänzt. Arbeitslosigkeit wird mittlerweile von den Befragten nicht mehr ausschließlich als Kollektivschicksal und gesellschaftsstrukturelles, sondern zunehmend auch als individuelles Problem definiert, d.h. die Ursachen von Arbeitslosigkeit werden in individuellen Defiziten verortet, womit das Individuum selbst als politisch relevanter Akteur ausgemacht wird. Arbeitslosigkeit ist insofern "individualisierte" Arbeitslosigkeit, deren Überwindung jeweils von den betroffenen Personen selbst<sup>4</sup> abhängt:

"Die Leute waren alle beschäftigt, formal, hatten sich tagüber soundso viele Stunden an dem und dem Arbeitsplatz aufzuhalten, ham Geld dafür gekriegt - ob die was gemacht ham oder nicht, das war in vielen Fällen egal. (...) Ich will jetzt nich' sagen, daß, ich will jetzt hier niemand, der da irgendwie die Arbeit verloren hat, das so hinstellen, aber es gab schon 'Experten' in großem Umfang." (D2)

"Die, die nich' arbeiten, weil se keene Arbeit haben, haben Pech sozusagen. Aber das ist ja das Kuriose, was es vorher eben nich' gab. Vorher gings allen einigermaßen gut. Hm, und es haben ebent viele, habens eben noch nich' begriffen, daß es in ihre eigene Hand liegt, was zu machen. Die denken ebent noch zum Teil, es geht wie vorher. Aber das, äh, gut, das hat sich jetzt schon gebessert; das, die fallen jeden Tag raus, denk ich mir." (D29)

4 Zu den daraus resultierenden Entlastungseffekten für das politische System, gerade im Kontext von Weiterbildung als zentralem Mittel zur Kompensation individueller Defizite vgl. Wiggins 1985.

Wie die Zitate zeigen, findet eine "Individualisierung" von Arbeitslosigkeit jedoch nur gebrochen statt; auch wenn persönliche Defizite als Ursache von Arbeitslosigkeit angeführt werden, schwingt als gewichtigerer Erklärungsfaktor doch immer die schlechte Arbeitsmarktlage, insofern also eine gesellschaftsstrukturelle Konzeption von Arbeitslosigkeit mit.

## 1.2 Biographische Erfahrung und psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit

Die berufsbiographische Bedeutung der "Wende" kann in ihrer Risikoperspektive am klarsten anhand der psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit als dem biographisch neuartigen Risikophänomen schlechthin verdeutlicht werden. Dabei können die folgenden Ausführungen knapp gehalten werden, weil die feststellbaren Ergebnisse den hinlänglich bekannten Befunden zur Erfahrung von Arbeitslosigkeit in den alten Bundesländern entsprechen.<sup>5</sup> Der einzige Unterschied ist gradueller Art und liegt -wie bereits angedeutet- in der gesteigerten Erfahrungsintensität und Deutungsdramatik, die aufgrund der Neuartigkeit des Phänomens bei den Befragten feststellbar war.

Die einzelnen Aspekte der im Interviewmaterial analytisch unterscheidbaren psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit wurden zu drei Problemdimensionen gebündelt: ökonomische, soziale und psychische Probleme.

### 1.2.1 Problemdimensionen von Arbeitslosigkeit

#### 1.2.1.1 Ökonomische Probleme

Alle Befragten, die selbst arbeitslos waren oder sind bzw. bei denen ein Haushaltsmitglied arbeitslos wurde, klagten über finanzielle Schwierigkeiten oder befürchteten solche. Angst vor materiellen Notsituationen findet sich auch bei solchen Befragten häufig, die weder selbst noch in ihrem Haushalt bislang real Arbeitslosigkeit erfahren haben. Finanzielle Probleme haben in erhöhtem Maße arbeitslos gewordene alleinerziehende Mütter, und vor allem arbeitslose Befragte der 1990er-Kohorte, die zum großen Teil noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben konnte:

"Es geht finanziell nich' bei uns, ne? Es is' - selbst, wenn man jetzt 'n Mann hätte, der jetzt so als normaler Bürger verdient, geht's ooch noch nich', also, ne?" (D9)

"Nicht mal 'ne richtige Kündigung, sondern man hat mir gesagt, die Stelle wird eben nicht mehr gebraucht, ich werd' eben nicht mehr eingestellt. Von einem Tag auf'n andern war ich arbeitslos, ohne einen Pfennig Arbeitslosengeld ... Und das war, das war ganz schön hart." (D23)

<sup>5</sup> Vgl. Kieselbach/Wacker (1985; 1991) für die alten und Kieselbach/Voigt (1992) für die neuen Bundesländer.

### 1.2.1.2 Soziale Probleme

Die sozialen Problemaspekte lassen sich zunächst als Erosion sozialer Beziehungen beschreiben. Auf einer zeitlich ersten Stufe gehen dabei die früheren Arbeitskontakte verloren:

"Wir war'n, na ja, sagen wir mal, nicht mit allen befreundet, aber mit'm Großteil der Kollegen doch befreundet. (...) So, und dat war ja nachher alles ni' mehr. Dat war denn, mit einmal war dann dieser Kontakt, denn war man arbeitslos und denn mit einmal war dieser Kontakt denn ooch weg." (D33)

Die Auflösung beruflicher sozialer Netzwerke läßt deren privates Pendant zunächst unberührt und mag -wofür es in den Interviews vereinzelt Hinweise gibt- sogar zu einer Stärkung der privaten Sozialbeziehungen führen. Eine solche Kompensationsfunktion erfüllen private Netzwerke jedoch allenfalls kurzfristig, d.h. sie sind nicht in der Lage, den mit einem Arbeitsplatzverlust einhergehenden Verlust an Sozialbeziehungen dauerhaft zu kompensieren.<sup>6</sup> Auf längere Sicht scheint auch hier eine Erosion der privaten Netzwerke einzusetzen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn für einen beruflichen Wiedereinstieg regionale Mobilität erforderlich war:

"Ich mußte durch die "Wende" mich auf'n Weg machen, ich mußte 'n neuen Arbeitsplatz suchen, ich mußte meinen Wohnort wechseln, ich mußte mit der Familie umziehen, mußte Bekannte, Freunde, Familienangehörige mehr oder minder verlassen, also, das is' ja doch so, ne, das hat alles seinen Preis gehabt." (D5)

In einigen Fällen wird nicht nur der soziale Kontakt zu Freunden, Bekannten und entfernteren Verwandten durch regionale Zwangs-Mobilität unterbrochen, sondern die Kernfamilie selbst wird räumlich auseinandergerissen.<sup>7</sup> Ist die räumliche Mobilität nicht an den tatsächlichen Erhalt eines Arbeitsplatzes gekoppelt, d.h. erfolgte sie (wie z. T. bei der 1990er-Kohorte) in Erwartung einer Beschäftigungsaufnahme, die dann doch nicht zustande kam oder nach kurzer Zeit in Arbeitslosigkeit mündete, kann die Erosion sozialer Netzwerke bis hin zu sozialer Isolation führen:

"Denn sitzt man hier, mit'm kleinen Kind, kennt keinen weiter hier in Z., ich bin ja och erst hierher gezogen dann nach'm Studium. Das war ganz schön belastend, ja. Und dann ein Jahr, und, und, das heißt, hier, ich möcht das nie wieder erleben, nie!" (D23)

Die Erfahrung sozialer Isolation stellt sich jedoch auch ein, wenn keinerlei räumliche Mobilität vorliegt. Dieses Gefühl sozialer Isolation tritt dann typischerweise als Stigmatisierungserfahrung auf. Soziale Stigmatisierungserfahrung ist innerhalb

---

6 Eine weiter unter beschriebene spezifische Variante einer solchen Kompensationsfunktion privater Sozialbeziehungen findet sich bei Frauen mit Kindern.

7 Als Extremfall in unseren Interviews war eine räumliche Distanz des Mannes zu seiner Ehefrau und seinem Kind von 450 Kilometern, und das seit fast einem Jahr, feststellbar.

der Dimension sozialer Probleme die zweite wichtige Komponente biographischer Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit:

"Tja, zur Familie, es ist immer blöd, wenn man dauernd hört, ach, hast'e, du bist schon wieder arbeitslos? (...) Wir war'n ja zur Hochzeit gewesen am Wochenende, erst wollt' ich gar nich' hin, weil, aber - ach, scheiß der Hund drauf, kann man mal jemand anders treffen. Bloß, wie gesagt, ich bin die einzige, ne, von unserer ganzen Sippe." (D8)

"Da spürt man auch irgendwie 'ne Feindlichkeit da. Da traut man sich nicht mehr hinzugehn, weil die denken, du bist zu faul zum Arbeiten. Und du - willst nicht arbeiten gehn." (D23)

Es handelt sich hierbei vor allem um "subjektive" Selbst-Stigmatisierung, weniger um soziale Diskriminierung seitens anderer. Diese Selbst-Stigmatisierung ist aber, wie das folgende Zitat deutlich macht, eine Art antizipierter sozialer Stigmatisierung durch andere. Auf die Frage, wie er mit seiner Arbeitslosigkeit klargekommen sei, äußerte ein Befragter:

"Also ich persönlich an sich ganz gut. (...) Aber, ich sag' mal, das, das, äh, vielleicht etwas Bedrückende an der ganzen Geschichte war natürlich immer - man hat 'n bestimmten Freundes-, Bekanntenkreis etc. etc. Und das is' das, äh, auch damals im Prinzip - nicht ganz einfach zu vermitteln gewesen, daß das eben so und so is'." (Interviewer: "Hm, hm.") "Ne? Es - ich hab' mich aber nie bemüht, das zu vermitteln oder so, aber, wissen Sie, wenn sie da jemand treffen, also 'n Lehrer, und das is' ja in der Nachwendezeit so gewesen, eine der ersten Fragen is' immer: 'Na, was machste? Wo arbeitste denn?' Ne? Ääh, ja gut, äh, dann kann man sowas sagen, man muß aber nicht, ne? Aber das war, das sind immer die Punkte, wo einem das dann auch irgendwo, pfff, peinlich oder auch unangenehm oder irgendwie gewesen is' daß man halt arbeitslos is' oder arbeitslos war oder was auch immer. Ne? Ansonsten muß ich sagen, hat mich das nioch' weiter bewegt." (D36)

Daß es sich vor allem um "subjektive" Selbst-Stigmatisierung handelt, entspricht der vorherrschenden Erfahrung von Arbeitslosigkeit als Kollektivschicksal bzw. deren gesellschaftsstruktureller Konzeption (vgl. Kap. 1.1.3). Allerdings: ebenso wie diese zusehends durch eine individualisierende Sicht ergänzt und aufgeweicht wird, lassen sich auch Prozesse sozialer Stigmatisierung durch andere, vor allem "Arbeitsplatzbesitzer", feststellen:

"Ich seh's jeden Tag im Dorf. Da wächst dieser - der eine hat Arbeit, der andere nicht. Dieser Neid, ahm, irgendwie wird dann über die andern schlecht geredet und so." (D29)

Das folgende Zitat belegt, wie die wachsende Kluft zwischen Arbeitslosen und "Arbeitsplatzinhabern" auch die privaten Beziehungen affiziert und zu deren Erosion führt. Eine Befragte äußert in Bezug auf ihre arbeitslos gewordenen Eltern:

"Und, ja, mit den beiden ist einfach nix los, die haben den Kopf voll mit ihren eigenen Problemen und sind dann auch nicht so aufnahmebereit und aufnahmewillig, wenn man mal selber 'n Problem hat. Weil das für sie kein Problem is' und für mich ist das eben andererseits so, daß die Probleme, die sie jetzt haben - da kann ich mich eben so sehr bemühen, wie ich will, aber (räuspert sich) ich komm' da

nicht ran, ich kann's nicht nachempfinden, und das macht das Ganze denn natürlich nicht so einfach." (D13)

### 1.2.1.3 Psychische Probleme

Die tiefgreifenden psychischen Folgeprobleme von Arbeitslosigkeit machen noch einmal eindringlich den zentralen identitätstheoretischen Stellenwert von "Arbeit" für die Befragten deutlich (vgl. Kap. 1.1.1): ein Verlust des Arbeitsplatzes ist gleichbedeutend mit dem Verlust der Grundlage des biographischen Selbstverständnisses. Die psychischen Folgeprobleme von Arbeitslosigkeit werden hier zusammenfassend als Verlusterfahrung in dreierlei Hinsicht beschrieben: als Verlust personaler Kontrolle, des Selbstwertgefühls und des "Lebenssinns".

Zum Verlust personaler Kontrolle<sup>8</sup> führt die Erfahrung, daß mit (drohender) Arbeitslosigkeit die Kontrolle über die Bedingungen zur Erreichung berufsbiographischer Ziele verloren geht. Die Befragten beschreiben dies als das Gefühl, den Boden unter den Füßen zu verlieren und nicht mehr "Herr seines Schicksals" zu sein:

"Also, schwierig, damit fertig zu werden. Dat geht andern, also meine Cousine, die lebt in Essen, die is', dat is'n ganz anderer Mensch, dat muß man so sagen, die idenfiert, idenfiert, iie, na, is' ja egal, jedenfalls - kommt die damit zurecht. Also für mich würde dat bedeuten, daß ick mein eigenes Leben nicht mehr alleine meistern kann. So hart muß man dat sagen. Also, ick möchte lieber arbeiten gehn und für mich selber sorgen." (D33)

Mit diesem Kontrollverlust einher geht -was sich auch schon bei der bereits erwähnten Selbst-Stigmatisierung andeutet- für einen Teil der Befragten ein dramatischer Verlust des Selbstwertgefühls:

"Manchmal hat man wirklich gedacht, na ja, du wirst nicht mehr gebraucht. (lacht) Aber - und am schlimmsten war's wirklich, wenn man mal so gesessen hat im Arbeitsamt. Das dauert dann ja immer so'n halben Tag, bis man alles durchlaufen ist. Man sitzt auch mit vielen Leuten zusammen, die haben dann Alkohol getrunken und so. Man, man fühlt sich manchmal wie'n Abschaum." (D17)  
"Irgendwann kam ich mir dann ziemlich überflüssig vor." (D22)

Deutlich wird hier die Abhängigkeit des Selbstwertgefühls von der Teilhabe an "Arbeit", oder anders formuliert: daß "Arbeit" als zentrale Komponente des biographischen Selbstverständnisses fungiert. Für einen nicht geringen Teil der befragten Arbeitslosen führt(e) der Wegfall dieser identitätstheoretischen Definitionsgrundlage zum Verlust des "Lebenssinns" überhaupt:

"Also, ich stehe auf dem Standpunkt - G. (der Ehemann, d.A.) der is' da nu' ganz anders, so, meine Eltern ooch, sagen se: 'Du kannst doch nicht jetzt hier den Kopf zumachen oder was, du bist, na, wie alt?' -32 bin ich, ja, nee, 31, (lacht)- 'für dich geht das Leben noch weiter.' Bloß, äh, wenn mich jemand fragt, also - mein Leben is' vorbei! Das is', is' nichts! Is', is', ja?" (D8)

8 Vgl. zu diesem Konzept insb. Schneewind 1987 sowie generell Krampen 1987.



"Und dann auf einmal - du wirst ja gar nicht gebraucht. Die Haltung hat man dann irgendwie gemerkt, denn dich will doch gar keiner haben. Wär', wär' besser gewesen, du wärest richtig schön blöd. (...) Aber so jetzt - du bist ja richtig nutzlos. Was soll das eigentlich noch alles?" (D23)

Für die drei analytisch unterscheidbaren Erfahrungsdimensionen von Arbeitslosigkeit wurden die Problemaspekte hier in ihrer ausgeprägten Form geschildert, quasi als Endpunkt eines Kontinuums. In dieser ausgeprägten Qualität existieren sie nur für einen -wenn auch nicht geringen- Teil der Befragten. Allerdings - es handelt sich um graduelle Differenzen, und der Übergang von "leichten" zu gravierenden psychosozialen Folgeproblemen stellt einen jederzeit möglichen Fluchtpunkt des berufsbiographischen Verlaufs dar.

### 1.3 Arbeitslosigkeit und psychosoziale Folgeprobleme: ein geschlechtsspezifisches Phänomen?

Aus den Arbeitsmarktstatistiken für die neuen Bundesländer geht hervor, daß Frauen von Arbeitslosigkeit weitaus häufiger betroffen sind als Männer. Gerade im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit gab es große Unterschiede zwischen der alten Bundesrepublik und der DDR. Die Erwerbsquote bei den 25-60jährigen Frauen lag 1989 in der DDR mit 92% international im Spitzenbereich. Für ostdeutsche Frauen war Erwerbstätigkeit, auch während der Kinderphase, selbstverständlich. Im Unterschied zu Westdeutschland war "Hausfrau" in der DDR kein sozial anerkannter Status. Obwohl auch in Westdeutschland in den letzten Jahrzehnten die Frauenerwerbsquote gestiegen ist und die Frauenrolle sich entsprechend verändert hat, war die Frauenerwerbsquote zum Zeitpunkt der Vereinigung um immerhin 30% niedriger als in der DDR.

In den Debatten während des Transformationsprozesses war die Einschätzung dieser Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland umstritten. Eine Position sah darin einen "Modernisierungsrückstand" Westdeutschlands auf die DDR. Im Bewußtsein der ostdeutschen Frauen würde dieser "Modernisierungsvorsprung" zur Beibehaltung einer ausgeprägten Erwerbsorientierung führen. Im Gegensatz dazu steht eine Position, die auch für die DDR eine starke, allerdings latente bzw. unterdrückte Familienorientierung der Frauen behauptete. Danach wäre damit zu rechnen, daß Frauen nach der "Wende" in großem Umfang Chancen einer Konzentration auf das Familienleben in Form des Hausfrauenstatus nutzen würden. Beide Orientierungen sind in den Entscheidungssituationen, vor die Frauen durch die "Wende" gestellt wurden, möglich: sowohl die Orientierung auf Fortsetzung der Erwerbstätigkeit als auch die Option für die Alternativrolle "Hausfrau". Mit diesen Entscheidungssituationen werden Frauen im wesentlichen durch Arbeitslosigkeit konfrontiert.

Das zu DDR-Zeiten nicht einmal denk-mögliche Thema "Arbeitslosigkeit" nimmt z. Z. einen zentralen Platz im Leben der ostdeutschen Bevölkerung generell wie auch der Befragten ein. Mehr als drei Viertel (31) der Befragten thematisieren faktische wie auch -in unterschiedlichen "Bedrohungsgraden"- potentielle Arbeitslosigkeit ein- oder mehrmals, verstreut über das gesamte Interview, bezogen auf

die eigene Person, aber auch in Bezug auf Verwandte, Freunde, Kollegen und sonstige Bekannte und -seltener- in Form allgemeiner Äußerungen zu Arbeitslosigkeit als gesellschaftlichem Problem. Selbst schon von Arbeitslosigkeit betroffen waren bis zum jeweiligen Interviewzeitpunkt 15 Personen mit insgesamt 19 Arbeitslosigkeitsepisoden, also über ein Drittel der Befragten (die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer betrug etwas mehr als fünf Monate). Da dieser Anteil aber nur diejenigen Befragten einschließt, deren amtlicher Status "arbeitslos gemeldet" war, also Arbeitslosigkeitserfahrung in der bekannten "Kurzarbeit Null" nicht berücksichtigt, ist die Zahl der selbst von Arbeitslosigkeit Betroffenen faktisch noch höher und umfaßt mehr als die Hälfte aller Absolventen.

Bei den fünfzehn Fällen realer eigener Arbeitslosigkeit zeigt sich, daß genau doppelt so viele Frauen wie Männer arbeitslos waren. Diese Relation bleibt exakt gleich in der Gruppe der längerfristig (d.h. länger als ein halbes Jahr) Arbeitslosen. Als Indikator für die besondere Entscheidungssituation, in der ostdeutsche Frauen sich aufgrund von Arbeitslosigkeit befinden, kann die subjektive Deutung und Erfahrung von Arbeitslosigkeit dienen. Während Männer die damit verbundenen sozialen und insbesondere psychischen Probleme eher knapp schildern und dazu neigen, diese Problemdimension in ihrer biographischen Bedeutung herunterzuspielen, berichten Frauen sehr viel häufiger und umfänglicher über die soziale und vor allem psychische Problemdimension und schildern diese auch dramatischer.

"Geschlecht" ist eine Kategorie, die sowohl auf der objektiven Verlaufs- wie auf der subjektiven Deutungsebene von Arbeitslosigkeit relevant ist. Sind Arbeitslosigkeit und deren psychosoziale Folgen also ein geschlechtsspezifisches Phänomen? In der Tat treten berufliche Problemverläufe häufiger und vor allem deutlicher bei Frauen als bei Männern auf (vgl. Kap. 2.1.2.). Frauen sind häufiger als Männer gezwungen, ausbildungsfremde, oft mit beruflichem Abstieg verbundene Beschäftigungsverhältnisse einzugehen; vor allem werden Frauen häufiger arbeitslos: fast die Hälfte der befragten Akademikerinnen wies Arbeitslosigkeitsepisoden auf, während der entsprechende Anteil bei den Männern nicht einmal ein Drittel ausmacht. Besonders große berufliche Erst- bzw. Wiedereinstiegsprobleme haben Frauen mit Kindern. Diese geschlechtsspezifischen Benachteiligungen werden von den Frauen durchaus als solche gesehen:

"Bis jetzt is' noch keiner von den Männern, die ich kenne, äh, sitzt auf der Straße." (D8)

"Männer, die ham vielleicht irgendwo noch 'ne Chance, aber wir vielen, vielen Frauen?. Wir hatten voriges Jahr 'n Klassentreffen von den Abiturienten hier in meiner Klasse. Fast alle arbeitslos, ne, und so. Chancen gleich Null." (D9)

### 1.3.1 Geschlechtsspezifische Coping-Strategien in direktem Bezug zu Arbeitslosigkeit

Die im Vergleich zu den Männern "dramatischere" Wahrnehmung und Erfahrung von Arbeitslosigkeit deutet auf eine gesellschaftlich größere Verunsicherung in Bezug auf die eigene (berufs-)biographische Perspektive hin. Diese Verunsicherung wiederum resultiert daraus, daß Frauen im Unterschied zu Männern vor einen

neuen biographischen Entscheidungssituation stehen: Erwerbstätigkeit oder Hausfrauenrolle? Inwieweit diese Überlegung zutrifft, wird anhand derjenigen Coping-Strategien untersucht, die in direktem Bezug zu Arbeitslosigkeit stehen. Es finden sich zwei Coping-Strategien: eine familienorientierte biographische Verarbeitung von Arbeitslosigkeit, die ausschließlich bei Frauen anzutreffen war, einerseits und eine erwerbsorientierte, mit beruflichem Abstieg verbundene Coping-Strategie, die überwiegend bei Frauen anzutreffen war.

### 1.3.1.1 Familienorientierte Coping-Strategie

Die familienorientierte Verarbeitung von Arbeitslosigkeit schließt an die gerade beschriebene objektive wie subjektiv wahrgenommene Benachteiligung der Frauen an. Diese einzige nicht-beschäftigungsorientierte, d.h. nicht auf (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt zielende Coping-Strategie überhaupt ist aufgrund der geschlechtsspezifischen Chancenstruktur des Arbeitsmarktes nach der "Wende" ausschließlich bei Frauen mit Kind(ern) zu finden. Während ein Verbleib im Arbeitsmarkt für die befragten Männer im großen und ganzen gegeben ist, diese insofern ausschließlich beschäftigungsorientierte Coping-Strategien verfolgen, werden Frauen, insbesondere Frauen mit Kind(ern), tendenziell aus dem Arbeitsmarkt herausgedrängt. Für diese werden auch nicht-beschäftigungsorientierte Verarbeitungsmuster biographisch bedeutsam. Allerdings ist das erst und ausschließlich dann der Fall, wenn arbeitsmarktbezogene Coping-Strategien nicht zum Erfolg führen. Es handelt sich bei der familienorientierten Coping-Strategie also um eine erzwungene Verarbeitungsform von Arbeitslosigkeit.

Bei dieser Kompensationsstrategie lassen sich zwei Varianten unterscheiden. Die erste Variante versucht, den Verlust des Arbeitsplatzes und die damit verbundene Erosion beruflicher Kontakte über private soziale Netzwerke zu kompensieren. Daß private soziale Netzwerke, insbesondere der engere Verwandtschaftskreis, eine wichtige Ressource bei der Bewältigung ihrer berufsbiographischen Risikolage sind, betonen viele der Befragten. Allerdings ist den meisten Frauen durchaus klar, daß private soziale Netze den Verlust ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Sozialkontakte nicht wirklich ausgleichen:

"Das Wichtigste für mich persönlich is', daß ich meine Arbeit verloren habe und eben nicht mehr so richtig Tritt gefaßt habe. Und daß man den Anschluß irgendwie doch verliert, so an, man kommt nich' mehr raus. Und er (der Ehemann, d.A.) sagte: 'Kannst ja mal zu' -wir haben noch Bekannte hier am Ort- 'kannste mal hingehen.' Sag' ich: 'Na ja, was soll ich da früh um achte hintraben und abends wiederkommen oder was?' Das bringt nichts, ja? Das is' immer dasselbe. Die Abwechslung eben, die so 'n Berufsleben mit sich bringt, die fehlt, ja?" (D8)

Bei den sozialen Folgeproblemen von Arbeitslosigkeit wurde bereits darauf hingewiesen, daß der Verlust beruflicher Kontakte zwar zu einer kurzfristigen Festigung privater Netzwerke, auf längere Sicht aber eher zu deren Erosion führt. Ob die mit ihrer Kompensationsfunktion in die privaten sozialen Netze hineingetragenen Probleme und Spannungen diese Ressource auf längere Sicht nicht selbst tendenziell untergraben, ist eine empirisch offene, mit dem vorliegenden Interviewmaterial nicht eindeutig zu beantwortende Frage. Es gibt allerdings einige Hinweise darauf, daß gerade bei (Ehe-) Paaren diese "interne" Bearbeitung

"extern" verursachter Probleme nicht gelingt. Der Grund dafür könnte sein, daß die -zumindest in Bezug auf Arbeitsmarktteilhabe- Gleichwertigkeit der (Ehe-) Beziehung nach der "Wende" aufgelöst und die Frau zur eindeutigen "Verliererin" in dieser Partnerschaft wird. Besonders deutlich wird dieses Ungleichgewicht in folgendem Beispiel, in dem der Ehemann seiner Frau mitteilen mußte, daß sie gekündigt war:

"Na, er mußte mir das doch sagen, ne? Und das, wie gesagt, das war echt, na ja, na ja, irgendwie so 'n bißchen - (pfeift) und da hab' ich mich oben eingeschlossen und da war Feierabend. Und na ja, er dann wieder, er hat meine Eltern angerufen, die sind dann das Wochenende gekommen und, na ja, irgendwie ham se ja recht, es geht ja immer weiter, ne? (...) Es ist, was soll's, ja? S. (die Tochter, d.A.) is' ja da, und die braucht einen und, na gut, spielen wir eben die Rolle, geben wir uns damit zufrieden, sagen wir's mal so, obwohl's nicht leicht is'." (D8)

Dieses Zitat verweist auch auf die zweite Variante der Kompensationsstrategie, die Kompensation nämlich über Kinder. Die DDR-Männer scheinen -dies legen jedenfalls entsprechende einhellige Äußerungen der befragten Frauen nahe- sich noch weniger als ihre westdeutschen Geschlechtsgenossen an Hausarbeit und Kindererziehung beteiligt<sup>9</sup> zu haben, sodaß die Mütter in der Phase ihrer Berufstätigkeit vor der "Wende" einer enormen Doppelbelastung ausgesetzt waren. Insofern verwundert es nicht, wenn alle befragten Mütter ihrer Arbeitslosigkeit zunächst "etwas Gutes" abgewinnen - die Befreiung nämlich von dieser Doppelbelastung und dem schlechten Gewissen, ihr Kind zu vernachlässigen:

"Mein zweiter Sohn ist och jetzt inne Schule gekommen im August, und für den ersten hatt' ick damals keine Zeit, ... also, da hatt' ick nicht sehr viel Zeit, mich um's Kind zu kümmern. (...) Also, von der Warte aus is', is' dat Zusammentreffen der Arbeitslosigkeit, im Moment is' es och ein bißchen Glück, weil ick jetzt bewußt erleben kann, wie mein Kind in der Schule mitkommt." (D33)

Allerdings: es gibt keinen völligen Rückzug auf Kinder, Familie und Haushalt. Nicht eine der befragten Mütter möchte längerfristig auf eine eigene Berufstätigkeit verzichten. Insofern befindet sich diese Personengruppe in einer ambivalenten Situation:

"Muß sagen, ich hab' immer dazwischen geschwankt, daß ich gesagt hab': 'Ach, auf eine Art ist das ja ganz gut, nun haste 'n bißchen Zeit für die Kinder, fürs Haus, fürs Garten ringsrum', und wenn man denn zu Hause gesessen hat, man kriegt zwar keine Langeweile, aber iirgendwo war das immer noch so, na ja, deprimierende Stimmungen sind aufgekommen." (D17)

"Ich möcht' nicht - mein Leben lang Hausfrau sein. Das möcht' ich nicht. Aber ich bin auch davon überzeugt, daß es meinen Kindern nich' schadet, wenn ich jetzt mal 'n bißchen zu hause bin." (D35)

<sup>9</sup> Aufschlußreich ist in diesem Zusammenhang folgendes Zitat eines Ehemanns in Bezug auf potentielle Arbeitslosigkeit seiner Frau, in der er die Doppelbelastung von Beruf und Hausarbeit/Kindererziehung dadurch relativiert, daß er die Erwerbsarbeit der Frau als "Ausgleich" analog dem Tennisspielen etc. des beruflich hart arbeitenden Mannes definiert: "Damit käm' sie ja nun überhaupt nicht zurecht, psychologisch gesehen, ne? Also, sie braucht immer, ich sag' mal, auch 'n bißchen Ausgleich neben der Familie noch." (D36)

"Wenn man zuhause sitzt und sauber macht und irgendwie sowas, is', is', äh, für mich nicht das, was ich mir unter meinem Leben vorgestellt habe. Weiß Gott nich', nee, das wird's auch nie sein. Und, äh, ffpf, mein Gott, was soll's, ne? Ich versuche, so wenig wie möglich darüber nachzudenken." (D8)<sup>10</sup>

Eine bewußte, positiv bewertete Option für die Hausfrauenrolle war nicht festzustellen. Die Annahme eines umfangreichen Potentials von DDR-Frauen, die eine Hausfrauenrolle gewünscht hätten, kann nicht bestätigt werden. Selbst nach der "Wende" zeigen repräsentative Umfragen, daß ostdeutsche Frauen diese Rolle nach wie vor strikt ablehnen und auch hinsichtlich kinderbedingter Erwerbsunterbrechungen für sehr viel kürzere "Kinderpausen" plädieren als westdeutsche Frauen (vgl. Kistler u.a. 1993).

### 1.3.1.2 Adaptive (Selbst-)Degradierung als erwerbsorientierte Coping-Strategie bei Arbeitslosigkeit

Die folgende direkt auf Arbeitslosigkeit gerichtete Coping-Strategie ist -im Unterschied zur gerade beschriebenen- kein "geschlechtsspezifisches" berufsbiographisches Verarbeitungsmuster. Bei realer Arbeitslosigkeit erhält der Typus der erwerbsorientierten Coping-Strategien eine spezifische Komponente, die sich als "adaptive (Selbst-)Degradierung" beruflicher Zielvorstellungen beschreiben läßt. Arbeitslose sind in viel stärkerem Maße als die übrigen Befragten bereit, ihr Anspruchsniveau für einen beruflichen Wiedereinstieg abzusenken:

"Na ja, des war schon, des war schon eine Zeit, wo man fast jeden Job angenommen hätte." (D3)

Bei den arbeitslosen Befragten geht es weder darum, (wieder) einen ausbildungsadäquaten Beruf auszuüben, noch darum, wenigsten im entsprechenden Berufsfeld zu verbleiben, noch darum, in einen, wenn ausbildungsfremden, dann "guten" Beruf einzusteigen, sondern einfach darum, überhaupt irgendeinen Arbeitsplatz zu haben:

"Ich weiß nich', ich war so fertig gewesen, ich hab gesagt - mir war das egal, was ich mache, und wenn ich Saugen machen - obwohl ich 'n Hochschulabschluß hatte." (D23)

Arbeitsmarktdaption durch deutliches Herabschrauben beruflicher Zielvorstellungen findet sich aber nicht nur im Fall realer Arbeitslosigkeit, sondern auch -quasi präventiv- bei drohender Arbeitslosigkeit. Berufsabstiege z.B. von der Position der Abteilungsleiterin einer großen LPG zur Tätigkeit einer Melkerin werden in Kauf genommen mit der Begründung:

"Dat bedeutete ja damals für mich erstmal unter meiner Qualifizierung, die Arbeit, und außerdem auch erheblich weniger Geld, ne? Aber - ganz einfach blieb mir nichts anderes übrig als da denn zuzugreifen." (D33)

Daß derartige in Kauf genommene Abstiege zu erheblichen berufsbiographischen Spannungen und Identitätsproblemen führen, belegt die folgende Äußerung:

"Also, in 'ne, in der Landwirtschaft 'ne Stelle entsprechend meiner Funktion - wäre

<sup>10</sup> Diese letzte Äußerung verweist auf eine bei den "aus dem Arbeitsmarkt herausgefallenen" Frauen auf eine paradoxe Verdrängungsstrategie: "Aber ich sag' eben immer: wenn ich nicht nachdenke, dann geht's mir eigentlich gut. Nachdenken darf ich nich', ne?" (D9)

schon 'n Wunsch. Aber, ich würde den nich' unbedingt in der Vordergrund stellen. Ich bin inzwischen so weit, so realistisch, denk' ich mir, daß das, äh, daß ich das mir nich' unbedingt mehr als Wunsch vornehmen kann. Oder daß ich mich da nur, hm, tja - ich würde mich da im Prinzip fertig machen, wenn ich mir jetzt jeden Tag denke, du mußt da 'ne Arbeit finden." (D12)

Von allen Befragten mit realer eigener Arbeitslosigkeitserfahrung hat sich nur ein einziger explizit der Möglichkeit verweigert, seine Arbeitslosigkeit durch berufliche (Selbst-)Degradierung zu beenden. Dieser Chemiker der 1985er-Kohorte hat eine immerhin neunmonatige Arbeitslosigkeitsphase in Kauf genommen, um einen nicht nur ausbildungsadäquaten, sondern auch einen seinen -aufstiegsorientierten- beruflichen Zukunftsplanungen entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten. Die Zeit der Arbeitslosigkeit selbst hat er vor allem zur wissenschaftlichen Weiterbildung (im Selbststudium) genutzt und versucht, seine früheren beruflichen Kontakte zu pflegen sowie neue zu knüpfen.

Obwohl die Strategie des Herabschraubens berufsbiographischer Ziele bei Frauen wie bei Männern festzustellen ist, zeigt sich doch auch hier wiederum eine deutliche geschlechtsspezifische Differenz: adaptive (Selbst-)Degradierung wird vor allem Frauen, insbesondere Frauen mit Kind(ern), aufgrund ihrer objektiv schwierigeren Situation aufgezwungen. Männer sind nicht nur seltener zur Absenkung ihres beruflichen Anspruchsniveaus gezwungen; vor allem geht ihre berufliche Anspruchsreduktion nicht so weit wie die der Frauen.

#### 1.4 Arbeitsmarkteinschätzung und arbeitsmarktstrukturierende Codes

In der DDR waren Arbeitsplätze nicht knapp, Arbeitslosigkeit unbekannt. Mit der "Wende" setzte auch in den neuen Bundesländern Konkurrenz um das knappe Gut "Arbeitsplatz" ein, deren Ausgang von gruppenspezifischen Merkmalen bestimmt wird. Soziologisch läßt sich die Inhomogenität der Arbeitskraftanbieter und die daran orientierte Strukturierung als Folge der Verwendung von Codes begreifen, die Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen: "The market itself ... divides people ... by reading the signs we bring to the labour market" (Fevre 1992:65). Codes wie z.B. Alter, berufliche Ausbildung, Bildungsniveau oder Geschlecht fundieren eine mesosoziale Strukturierung der Arbeitsmarktteilnehmer. Bei der Auswahl, dem Screening, von Arbeitskräften durch Nachfrager dienen Codes der schnellen Informationsgewinnung und Komplexitätsreduktion. Codes werden jedoch nicht nur einseitig von Nachfragern verwendet; sie orientieren auch das Verhalten von Anbietern, z.B. in Vermutungen darüber, mit welchen Merkmalen man seine Arbeitsmarktchancen verbessern könnte. Wie diese Codes nach der "Wende" Eingang in das Handlungswissen der Hochschulabsolventen gefunden haben, wurde anhand einer Frage nach der generellen Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von Chemikern/Tierproduzenten untersucht.

### 1.4.1 Generelle Markteinschätzung

Der Arbeitsmarkt der neuen Bundesländer war zum Erhebungszeitpunkt 1992 durch eine seit der "Wende" schnell zunehmende Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Es verwundert deshalb nicht, daß die Chancenbewertung der Befragten überwiegend negativ ist. Von den 40 Hochschulabsolventen schätzten 30 die Arbeitsmarktchancen ihrer Berufsgruppe deutlich als negativ ein, fünf bewerteten sie positiv; die verbleibenden fünf gaben sowohl positive als auch negative Einschätzungen. Die negativen Aussagen waren meist sehr eindeutig: *"keine Perspektive"* (D1), *"keine Chance"* (D3), *"miserabel"* (D18), um nur einige charakteristische Beispiele zu nennen. Die fünf positiven Aussagen lassen kein Muster erkennen. Ein Tierproduzent etwa verlagerte den Akzent vom realen "Arbeitsmarkt" auf den *"Bedarf an guten Tierproduzenten"* (D29); zwei Chemikerinnen schränkten ihre generell positive Sicht durch den Hinweis darauf ein, daß sie selbst noch keine Stellensuchaktivitäten unternommen hätten. Die heterogene Gruppe sowohl positiver als auch negativer Einschätzungen des Facharbeitsmarktes bewertete die generellen Chancen negativ, verwies aber gleichzeitig darauf, daß in Segmenten des Facharbeitsmarktes gute Chancen bestünden: durch fachinterne Spezialisierungen, durch regionale oder durch geschlechtsspezifische Unterschiede gäbe es unterschiedliche Chancenstrukturen.

### 1.4.2 Arbeitsmarktcodes

#### 1.4.2.1 Region

Jeder Arbeitsmarkt hat regionale Grenzen, seien diese lokal, regional, national oder international. Auf dem regionalen Arbeitsmarkt von Bayern gibt es andere Arbeitsmarktchancen als im Saarland. "Region" ist ein möglicher Code zur Strukturierung von Teilarbeitsmärkten. Handlungstheoretisch ist dabei zu beachten, daß "Region" einerseits die momentane "verobjektivierte" raumbezogene Verteilungsstruktur von Betrieben, Wirtschaftszweigen und Produktivitätsniveaus zwischen verschiedenen Regionen meint, aus der sich regionalspezifische Arbeitsmarkt(un)gleichgewichte ergeben. Andererseits werden regionale Marktdifferenzen in einem bestimmten Umfang im aktuellen Handeln oder in Handlungsentwürfen neu erzeugt und damit sozial konstruiert (so verändern z.B. Migrationen von einer "schwächeren" in eine "stärkere" Region die regionalen Arbeitsmarktgleichgewichte. Wenn die Befragten den Code "Region" zur Abgrenzung eines Teilarbeitsmarktes benutzen, enthält ihre Aussage insofern sowohl Bezüge zur "objektiven" Raumlage als auch zu handlungsrelevanten räumlichen Optionen wie z.B. einer gerichteten Mobilitätsbereitschaft.

Bei der Frage der Arbeitsmarkteinschätzung erwähnen insgesamt zehn Befragte regionale Bezüge des Arbeitsmarktes. Diese Nennungen stehen in einem deutlichen Zusammenhang mit dem studierten Fach; neun Chemiker gegenüber nur einem Tierproduzenten verweisen auf regionale Bezüge. Diese fachspezifische Verwendung des Codes "Region" hängt mit der -heute wie zu DDR-Zeiten- starken Angebotsballung von Chemiearbeitsplätzen in bestimmten Regionen im Gegensatz zur regional weniger konzentrierten Tierproduktion zusammen. Für



Chemiker stellt regionale Mobilität insofern eine rationale Handlungsoption zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen in ihrem Facharbeitsmarkt dar. Die Formulierung des Horizonts und der Motive des Raumbezugs sind dabei unterschiedlich; genannt werden z.B. der Wunsch, dem *"Überangebot an Chemikern"* (D16) in der Region Leipzig/Halle zu entkommen, die Vermutung, vielleicht in Südwestdeutschland oder auch im Ausland bessere Arbeitskraftnachfragestrukturen vorzufinden oder die Aussage, im Norden der neuen Bundesländer sei es besonders schwer, einen Chemiearbeitsplatz zu erhalten. Gemeinsam ist diesen Überlegungen jedoch, daß der regionalen Verteilung von Arbeitsplätzen und damit der überregionalen Mobilität von Chemikern eine Bedeutung zugemessen wird. Für Tierproduzenten hingegen spielen Mobilitätsüberlegungen so gut wie keine Rolle.

#### 1.4.2.2 Geschlecht

"Geschlecht" als Code auf dem Arbeitsmarkt bedeutet einerseits das Vorhandensein verobjektivierter geschlechtsdifferenzierter Arbeitsmärkte (in bestimmten Berufen, bei Löhnen, etc.). Schlagwörter hierfür sind "Benachteiligung", "Diskriminierung", "Frauenarbeitsplätze", etc. Dieser objektiven Lage entspricht für die Anbieter scheinbar keine für subjektives Handeln relevante Option, da "Geschlecht" als askriptiver Status nicht verlassen werden kann. Umgekehrt wäre aus Sicht der Nachfrageseite eine geschlechtsspezifische Diskriminierung irrational, da diese sich auf keine Eigenschaften der diskriminierten Frauen -außer dem Merkmal "Frau"- beziehen könne. Folgerichtig behauptete Becker (1957), daß Geschlechtsdiskriminierung durch Arbeitgeber einem vorurteilsbeladenen "taste for discrimination" entspreche, der langfristig zu ökonomischen Nachteilen für diskriminierende Arbeitskraftnachfrager führe.

Gegen diese Sichtweise wurde eingewandt, daß Nachfrager durchaus einer gebundenen Rationalität bei geschlechtsdiskriminierender Einstellungspraxis folgen: sie orientieren sich am Code "Geschlecht", weil bei Frauen eher als bei Männern die Wahrscheinlichkeit kinderbedingter Erwerbsunterbrechungen bestehe. Die Diskriminierung ist demnach weder irrational noch wird sie dem Einzelfall gerecht; sie erfolgt vielmehr nach generalisierenden Erwartungs-Erwartungen, die sich auf die Gruppe der Frauen beziehen (statistische Diskriminierung; vgl. Phelps 1972). Einer statistischen Diskriminierung durch Nachfrager entsprechen -anders als beim Askriptionskonzept- durchaus Handlungsoptionen auf Seiten der Anbieter von Arbeitskraft. So beeinflußt das Ausmaß der Wechsel von Frauen in Haus-/Erziehungsarbeit, zumindestens langfristig, die Erwartungs-Erwartung der Nachfrager. Weiterhin ist die gesellschaftliche Organisation der Kindererziehung mit ausschlaggebend für den Umfang kinderbedingter Erwerbsunterbrechungen (und langfristig auch für deren Erwartungs-Erwartung im Rahmen der Wahrscheinlichkeitsannahme der statistischen Diskriminierung). Nicht umsonst gehörte die gesellschaftliche Organisation der Kindererziehung zu den umstrittensten Politikfeldern des Transformationsprozesses (vgl. Kistler u.a. 1993).

"Geschlecht" als einen die Arbeitsmarktchancen verringernden Code erwähnten



sechs Befragte: *"Als Frau hastes ohnehin schwer auf 'm Arbeitsmarkt" (D19).* Es waren ausschließlich Frauen, die auf die Existenz eines "Geschlechtscodes" für den Arbeitsmarkt hinwiesen. Vier davon erwähnten diesen Code ohne nähere Erläuterung. Zwei gaben an, daß die Möglichkeit einer Schwangerschaft der (verwerfliche) Grund für eine Geschlechtsbenachteiligung wäre:

*"Ich sag' manchmal so aus Spaß, man müßte als Frau hier auf dem Gebiet 'ne Urkunde vorweisen, daß man steril is'. Mal ganz hart gesagt, also, vielleicht nicht nur als Chemikerin jetze, sondern in allen Berufen."* (D21)

### 1.4.2.3 Fachqualifikation

Weitgehend unbestritten ist, daß die Fachqualifikation der wichtigste Code zur Abgrenzung von Teilarbeitsmärkten ist. Dies ist der gemeinsame Nenner so unterschiedlicher Theorien wie der Segmentationstheorien (vgl. Sengenberger 1987), die einen "Jedermannsmarkt" von "Facharbeitsmärkten" mit spezifischen Bildungszugängen unterscheiden, oder der Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1964), die von einer diskreten Variablen "Humankapital" (=Bildung) ausgeht und diese als zentral für die Heterogenität des Arbeitskraftangebots ansieht. Verobjektiviert ist dieser Code in staatlich formalisierten Bildungsabschlüssen, in Lohnstrukturen, in Berufsklassifizierungen u.a.m. Anders als bei den schon genannten Codes gilt "Fachqualifikation" auch schon im Alltagsverständnis nicht nur als objektiv vorhanden, sondern auch als subjektiv erworben und veränderbar.

Da bereits im Fragestimulus die Fachqualifikation "Chemiker/Tierproduzent" als relevant für den Arbeitsmarkt vorausgesetzt wurde, verlagerte sich bei diesem Code der Schwerpunkt der Auswertung von der Nennung eines bestimmten Codes auf die inhaltliche Füllung der Bedeutung des "fachspezifischen Teilarbeitsmarktes".

Die Systemumwälzung der "Wende" war im Hinblick auf den Arbeitsmarkt von massiven und massenhaften Entwertungen von Fachqualifikationen begleitet, auf die die Anbieter mit Umwertungen ihrer Fachqualifikationen reagieren mußten (vgl. dazu auch Kap. 2.2). Eine Möglichkeit der Umwertung bestand im Fall einer nicht entwerteten Grundqualifikation darin, die Qualifikationsspezifizierung zu ändern. Insgesamt sechs Chemiker (kein Tierproduzent) erachteten eine solche Spezialisierung innerhalb ihres Faches als relevant für Arbeitsmarktchancen. Drei taten dies in einer Form, die sowohl angab, was nicht mehr erfolgversprechend als auch, was heute zukunftssträftig sei:

*"Die Rostocker ham ja ziemlich speziell Synthesechemie gemacht, und also Synthesechemie wird eigentlich nich mehr gebraucht. [...] Die Arbeitsgruppe, in der ich jetzt bin, hat früher Synthesechemie gemacht, und das is also gestrichen worden, und wir machen jetzt eben nur noch Analytik. - Tja und was, also, was man eben so hört, das macht jetzt eben irgendwie auf Umwelt."* (D6)

Eine Veränderung der Arbeitsmarktnachfrage antizipierend wird hier die Fachqualifikation im Rahmen der bestehenden Qualifikation respezifiziert.

Radikaler war die Umorientierung im Falle des Verlassens des fachlichen Teilarbeitsmarktes infolge einer generellen Entwertung der erworbenen Fachqualifikation. Die Reaktion darauf bestand in einem Berufswechsel. Diese Möglichkeit<sup>11</sup> wurde von acht Personen angesprochen, von denen sechs Tierproduzenten waren. Ein Verlassen der Qualifikation konnte sowohl vertikal als auch horizontal erfolgen. Ein Beispiel für vertikale Veränderung (im Sinne eines Abstiegs, der aber im Berufsfeld blieb) ist folgende Äußerung:

"Viele sind ausgewichen auf der, was praktisch äh, nebenher geht. Vertreterfunktion, Futtermittelverkauf, Maschinenverkauf, rein, reiner Vertreter."  
(D4)

Diese Möglichkeit wurde auch von den beiden Chemikern angesprochen (Laborantin bzw. Pharmareferent als Möglichkeit). Ein horizontaler Umstieg, und damit die Möglichkeit eines "verlustlosen" Berufswechsels, wurde von zwei Tierproduzenten angesprochen, die ihre Fachqualifikation als "Wirtschaftsausbildung" umdefinierten. Vier Tierproduzenten sahen das Verlassen des Teilarbeitsmarktes "Landwirtschaft" als zwingende Notwendigkeit an:

"Aber wer eigentlich in der Landwirtschaft eben arbeitslos wird, äh, der hat eigentlich zu 90% keine Chance, wieder in der Landwirtschaft eine Arbeit zu finden. Der muß dann eben irgendwo, sag' ich mal, in ganz fremde Bereiche gehen." (D10)

Absolventen des Studiums "Tierproduktion" erwähnten sehr viel häufiger als Chemiker das Verlassen des Facharbeitsmarktes. Wie kommt es zu diesen unterschiedlichen Wahrnehmungen und Konstruktionen von Optionen durch Chemiker und Tierproduzenten? Zur Beantwortung dieser Frage werden die Beschreibungen der jeweiligen Facharbeitsmärkte durch die Befragten untersucht (vgl. dazu auch Kap. 2.2).

Der Facharbeitsmarkt für Chemiker wies nach Aussage der Mehrheit der Befragten aktuell ein extremes Ungleichgewicht im Sinne eines Angebotüberhangs auf

"Wenn ich weiß, daß äh, bei großen Firmen wie Hoechst, BASF und wie sie alle heißen, auf eine Chemikerstelle 400 bis 1000 Bewerbungen kommen." (D19)

Dies kontrastierte mit der Situation vor einigen Jahren, als in Westdeutschland Chemiker gute Arbeitsmarktchancen hatten.<sup>12</sup> Obwohl für viele Betriebe der chemischen Industrie in den neuen Bundesländern keine Kontinuität gegeben war, blieben für DDR-Absolventen des Fachs "Chemie" doch zwei Elemente prinzipiell

11 Hier geht es nur um fremdinduzierte, d.h. unfreiwillige Berufswechsel. Davon zu unterscheiden sind freiwillige Berufswechsel, denen eine subjektive Entwertung der ursprünglich erworbenen Qualifikation vorausging; dies war bei drei, nicht zu dieser Gruppe gezählten Personen der Fall.

12 Für objektive Daten zur Entwicklung des Facharbeitsmarktes von Chemikern in den letzten Jahren vgl. Zentralstelle ... 1992; Statistik ... 1989; 1990; 1992; Chemiestudiengänge ... 1991.

konstant: zum einen blieb die Fachqualifikation weitgehend berufsrelevant, zum zweiten waren chemische Betriebe (neben Forschungsstellen) weiterhin Hauptarbeitgeber. Insofern liegt die Vermutung nahe, daß Chemiker die aktuell schlechte Arbeitsmarktlage vor allem als zeitlich befristete Krise des Teilarbeitsmarktes deuten:

"Ich hab noch zwee Jahre Zeit, ich hoffe, daß in zwee Jahren das sich wieder 'n bißchen gefangen hat, daß die Chemie generell an Bedeutung verliert, das glaub' ich nich, das wird wohl nich sein." (D2)

Die von sehr viel mehr Chemikern als Tierproduzenten genannten Optionen regionaler Mobilität und fachinterner Respezialisierung sind also Versuche, Arbeitsmarktchancen in diesem Bereich zu erhalten bzw. zu steigern.

Anders sieht die Situation bei den Tierproduzenten aus. Hier findet ein struktureller Umbruch statt, der zur Angleichung der Beschäftigtenzahl in der ostdeutschen Landwirtschaft an das Niveau der alten Bundesländer führt:

"Ich meine, 'n bißchen bedrückend is das, daß, wenn man's heute betrachtet, in der Landwirtschaft für mich jetzt hier, sag' ich mal, wenn man es so betrachtet, 10 bis maximal 15% der ehemaligen Leute, die da äh eben ihr Brot hatten, heute nur noch arbeiten." (D10)

Zu diesem generellen Schrumpfungsprozeß kam hinzu, daß die Eigentumsformen in Ost- und Westdeutschland nicht miteinander kompatibel waren. Im Westen herrscht eine bäuerliche Selbständigenlandwirtschaft vor; traditionellerweise übt hier der Eigentümer des Betriebes selbst die Leitungsfunktion aus, womit das Aufgabengebiet, für das Tierproduzenten ausgebildet wurden, "besetzt" ist. Da "Selbständige" nicht über einen Arbeitsmarkt rekrutiert werden, gab und gibt es deshalb in Westdeutschland keinen nennenswerten Arbeitsmarkt für Tierproduzenten bzw. Agraringenieure<sup>13</sup>:

"Welches von den kleinen Betrieben im, im Westen, in den alten Bundesländern braucht Landwirtschaftsingenieure, es könnten sich im Prinzip bloß größere Betriebe leisten und die gibts ja fast gar nicht. Gibts eigentlich nur in den neuen Ländern." (D25)

Der Wechsel in die alten Bundesländer spielte deshalb aus arbeitsmarktstrukturellen Gründen bei den Tierproduzenten (solange es sich um ihren Facharbeitsmarkt handelte) keine Rolle.

Die Strukturdifferenzen zwischen Ost und West im Bereich der Landwirtschaft wurden auch bezüglich der Arbeitsmarktchancen dieses Facharbeitsmarktes in den neuen Bundesländern relevant. Zehn von 20 Absolventen der Tierproduktion sprachen in ihrer Arbeitsmarkteinschätzung das Thema der Zukunft der ehemaligen

13 Vgl. Zentralstelle ... 1991: 1990 standen in Westdeutschland 2872 arbeitssuchenden Agraringenieuren ganze 92 offene Stellen gegenüber.

LPGs und Staatsgüter ebenso an wie die Chancen der "Wiedereinrichter"<sup>14</sup>. Das Thema der radikalen Schrumpfung des Arbeitsmarktes durch eine Abkehr von landwirtschaftlichen Großbetrieben und die Möglichkeit der Zunahme bäuerlicher Einzelbetriebe strukturierte hier die Aussagen. Die Thematisierung der objektiven Struktur beinhaltete in diesem Kontext als mögliche individuelle Handlungsoption, sich selbständig zu machen. Meist wurde diese Option jedoch verworfen, da die hierfür nötige Kapitalausstattung an Boden und Grundkapital fehlten:

"Und das haben auch verschiedene probiert, selbst selbst zu privat, zu privatisieren. Das ist auch gegen den Baum gelaufen. Denn man hat einfach nicht die Mittel, die man braucht. Man hat nicht 50.000 Mark oder 500.000 Mark auf 'm Konto eben, die man braucht." (D23)

Der Arbeitsmarkt der Tierproduzenten war also -anders als bei den Chemikern- strukturell in Frage gestellt durch die zu erwartende geringere Beschäftigtenzahl in der Landwirtschaft, den möglichen Verlust von "Arbeitsmarkt" durch eine höhere Selbständigenrate und die fehlende Ausweichmöglichkeit auf einen berufsadäquaten Arbeitsmarkt im Westen. Segmentierungen innerhalb des Facharbeitsmarktes in Bezug auf "Region" oder "Fachspezialisierung", die für die Arbeitsmarkteinschätzung der Chemiker eine wichtige Rolle spielten, waren aufgrund dieser strukturellen Risiken des Facharbeitsmarktes "Tierproduktion" für die Tierproduzenten weitgehend irrelevant und wurden kaum erwähnt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß die Arbeitsmarktchancen von der großen Mehrheit der Befragten negativ eingeschätzt wurden. Fast alle Personen ordneten sich Teilarbeitsmärkten zu und reagierten in Bezug auf diese Teilarbeitsmärkte. Der Facharbeitsmarkt "Tierproduktion" wird von den Tierproduzenten als in einem strukturellen Umbruch befindlich wahrgenommen, bei dem generelle Schrumpfungsprozesse und spezifische Eigentumsveränderungen zu einer außergewöhnlichen Entwertung der entsprechenden Arbeitsmarktqualifikation führten. Überproportional häufig erwähnten deshalb Tierproduzenten das Verlassen des

14 Die deutsche Sprache wurde nicht nur durch das "DDR-Deutsch" der "Broiler" und "Jahresendzeitflügelwesen" erweitert, sondern wird inzwischen auch durch "Wende-Deutsch" bereichert. "Wiedereinrichter" bezeichnen in diesem "Wende-Deutsch" Bauern, die angeblich nach über vierzig Jahren nichtbäuerlicher Landwirtschaft in den neuen Bundesländern, ihren Hof "wieder einrichten". Allgemein zur ordnungspolitischen Diskussion im Bereich der Landwirtschaft der neuen Bundesländer: Jarothe 1992, Doluschitz/Jarosch 1991, Hagedorn 1991, Weber 1990, Heller 1991. Ähnlich wie die Festlegung des Grundsatzes "Rückgabe vor Entschädigung" bei Eigentumsfragen kommt im Bereich Landwirtschaft der ordnungspolitischen Leitvorstellung der Landwirtschaftspolitik eine weichenstellende Funktion zu, die auch nach der "Wende" stark ideologisch belastet war. Die ideologische, nicht wirtschaftlich gerechtfertigte Orientierung am "bäuerlichen Familienbetrieb", die durch eine Vielzahl von Begünstigungen in der Landwirtschaftspolitik unterstützt wird, benachteiligt neue Organisationsformen wie GmbH und Kapitalgesellschaften, die in den neuen Bundesländern leichter an die Stelle von LPGs treten können, und von denen begründet vermutet wird, daß sie - ohne staatliche Markteingriffe - effizienter arbeiten können als Familienbetriebe (Kallfass 1991).

Facharbeitsmarktes als Option. Beim Facharbeitsmarkt "Chemie" wurde ein tiefer Konjunkturunbruch wahrgenommen. Als relevante Optionen wurden regionale Mobilität und eine fachinterne Spezialisierung projiziert, also Reaktionen innerhalb dieses Facharbeitsmarkt

## 2. AUSWIRKUNGEN DER TRANSFORMATION AUF BERUFS- VERLÄUFE

In diesem Kapitel werden die Berufsverläufe der Hochschulabsolventen nach der "Wende" genauer untersucht. Zunächst wird auf dem Hintergrund einer Verlaufsdatenanalyse analysiert, welche Bedeutung der berufliche Ersteinstieg sowie das Geschlecht für die Chancenstruktur des Transformationsarbeitsmarktes haben (2.1.). Daran anschließend wird diskutiert, welche Constraints und Strukturierungen sich aus der ausgeprägt beruflichen Verfaßtheit der DDR-Gesellschaft bei der Bewältigung des ökonomischen Systemwandels ergeben (2.2.). Abschließend werden Dimensionen der Flexibilität (Stellensuchverhalten, Netzwerke, regionale Mobilität) im Hinblick auf Kontinuitäten zwischen dem DDR-System und dem Transformationsarbeitsmarkt untersucht (2.3.).

### 2.1 Beruflicher Ersteinstieg, Geschlecht und Transformationsarbeitsmarkt

Der Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern ist mit massenhaften beruflichen Diskontinuitäten verbunden. Berufliche Diskontinuität kann dabei sowohl im Abbruch aufgebauter beruflicher Karrierepfade (am massivsten bei Arbeitslosigkeit) bestehen als auch einen Neuanfang (z.B. durch Berufswechsel) beinhalten. Beide Diskontinuitätslinien (Abbruch und Neuanfang) werden, da es sich um dynamische Prozesse handelt, durch Querschnittsdaten nur unzureichend erfaßt: diese geben z.B. keine Auskunft darüber, ob ein bestimmter Arbeitslosigkeitsstand von einer Gruppe Langzeitarbeitsloser dominiert wird oder aber vor allem kurzfristige Arbeitslosigkeitsepisoden dokumentiert. Erst mit Hilfe einer dynamischen Verlaufsanalyse läßt sich der positiv bewertete "bewegliche" Arbeitsmarkttypus, der einen erfolgreichen Strukturwandel dokumentiert, vom negativ bewerteten "problematischen" Arbeitsmarkttypus unterscheiden, der einen nicht funktionierenden ungleichgewichtigen Arbeitsmarkt anzeigt.<sup>15</sup>

Mit Hilfe einer Verlaufsdatenanalyse sollen zwei zentrale Fragestellungen der arbeitsmarktorientierten Lebensverlaufsforschung untersucht werden: (a) In welchem Umfang prägt der "entry job" den Berufsverlauf unter diskontinuierlichen Strukturbedingungen? (b) Welche Zukunft hat eine in Bezug auf "Geschlecht" relativ egalitäre Arbeitsmarktstrukturierung unter Bedingungen eines umfangreichen und rapiden Beschäftigungsabbaus?

Diese Fragen werden mittels einer Ereignisdatenanalyse der beruflichen Verläufe der befragten Hochschulabsolventen beantwortet. Dazu wurden die Berufsverläufe seit Studienabschluß auf Monatsbasis erhoben. Bei der quantitativen Auswertung der Episoden des Berufsverlaufs wurden sechs Zustände (Zustandsraum) unter-

---

<sup>15</sup> Allgemein zu den Perspektiven zeitbezogener Arbeitsmarktanalysen vgl. Freiburghaus 1978; Hasan/Broucker 1984; Berger 1990; Franz 1991:340ff; Berger/Sopp 1992.

schieden: Studium, Selbständigkeit, Weiterbildung, Arbeitslosigkeit, fachfremde Beschäftigung, Beschäftigung im Fachgebiet.<sup>16</sup> Das Beobachtungsfenster reichte vom Hochschulabschluß (1985 bzw. 1990) bis zum Interviewzeitpunkt (Juni 1992 bis Januar 1993), umfaßte also zwei bis sieben Jahre. Auf dieser Grundlage wurden 129 Episoden des Berufsverlaufs bei 40 Personen codiert und mit Hilfe des speziell für die Ereignisdatenanalyse entwickelten Programms "tda"<sup>17</sup> untersucht. Die durchschnittliche Anzahl von drei Episoden pro Person ist in Anbetracht des kurzen Beobachtungsfensters hoch und stellt einen ersten Indikator für die Dynamik der Berufsverläufe nach der "Wende" dar.

Es sei noch darauf hingewiesen, daß die im folgenden präsentierten detaillierten Ergebnisse nicht generalisierbar sind. Der geringe Umfang der untersuchten Personengruppe und die Kürze des Beobachtungsfensters lassen keine über das spezielle Untersuchungssample hinausreichende repräsentative Aussage zu. Wir halten es dennoch für sinnvoll, auch im Rahmen dieser hypothesengenerierenden Vorstudie Quantifizierungen vorzunehmen, die einen ersten Überblick über die "objektive Gestalt" der Berufsverlaufsmuster vor und nach der "Wende" liefern.

### 2.1.1 **Prägt der "entry job" die Berufsverläufe unterschiedlicher Kohorten im Transformationsprozeß?**

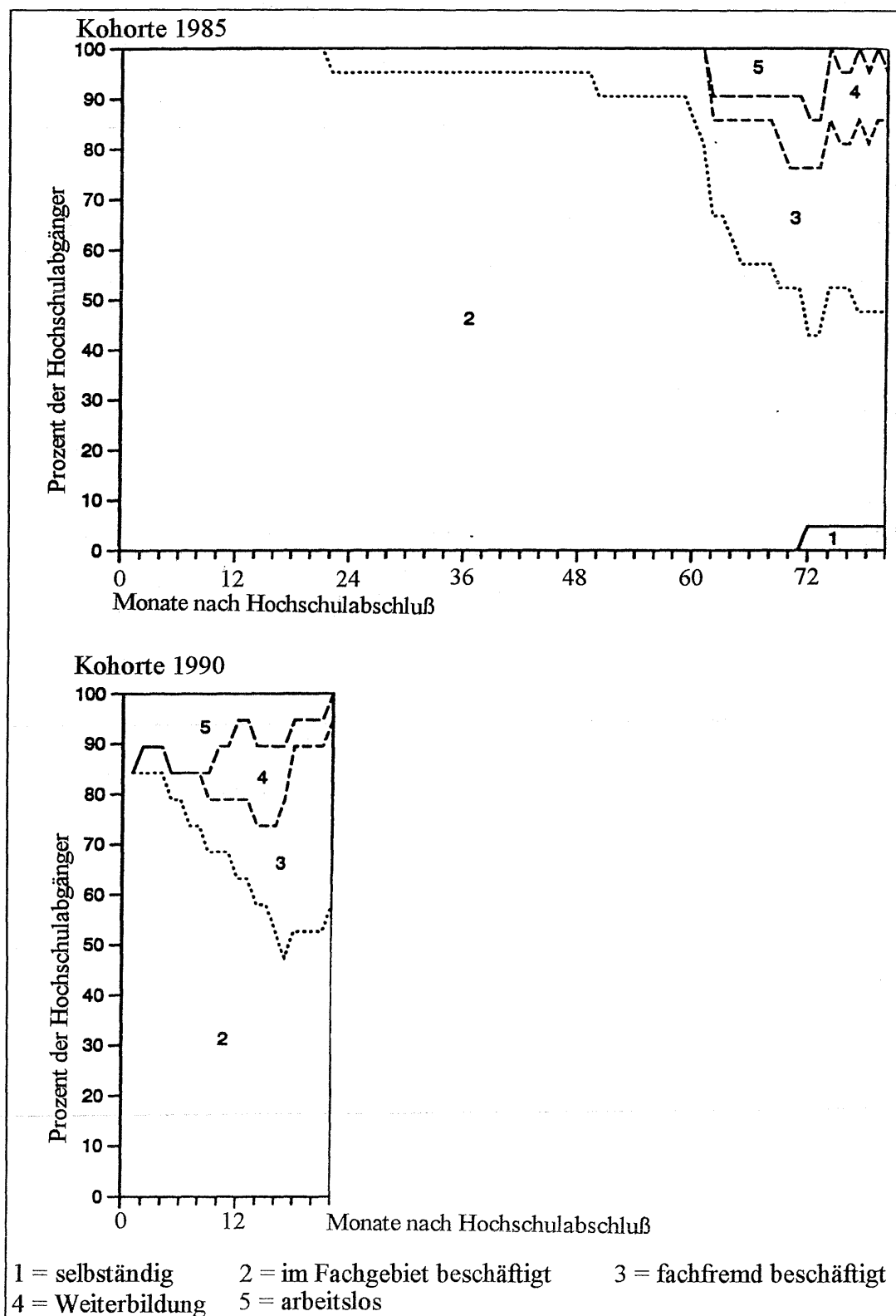
Die "entry job"-These besagt, daß die Bedingungen beim Berufseintritt den weiteren beruflichen Verlauf prägen. Die von den jeweiligen Eintrittsbedingungen (ökonomisch gute Konjunkturlage vs. Krisenzeit) abhängige Erstplatzierung im Beschäftigungssystem führt im weiteren Verlauf zu günstigeren oder ungünstigeren Verlaufsstrukturen. Eine durch ungünstige Eintrittsbedingungen verursachte Beeinträchtigung der beruflichen Karriere nennt man in der Arbeitsmarktliteratur treffend "scarring-effect" (OECD 1987) um auszudrücken, daß Nachteile beim Berufseintritt als "Narbe" im gesamten Berufsverlauf sichtbar bleiben. Für die untersuchten Hochschulabsolventenkohorten 1985 und 1990 fand der Berufseinstieg unter stark divergierenden gesellschaftsstrukturellen Bedingungen statt. Abb. 1 zeigt die Phase des Berufseinstiegs für die beiden Hochschulabsolventenkohorten.

Miteinander vergleichen lassen sich die beruflichen Verläufe der beiden Kohorten während der ersten beiden Jahre (genau: 22 Monate) nach Beendigung des Studiums. Der Kontrast zwischen beiden Kohorten für diese Zeitspanne ist augenfällig: Für die komplette 1985er-Kohorte läßt sich ein problemloser Übertritt vom Bildungssystem in eine Beschäftigung im Fachgebiet konstatieren, die während der

<sup>16</sup> Anstelle der in der Status- und Verbleibsforschung üblicherweise verwendeten Unterscheidung ausbildungsadäquater bzw. inadäquater Beschäftigung wurde hier "fachfremde Beschäftigung" von "Beschäftigung im Fachgebiet" unterschieden. Dies ist darin begründet, daß hier nicht die Rentabilität einer Bildungsinvestition bzw. Substitutionsprozesse interessierten, sondern vielmehr -da im "Wendeprozess" ganze Berufe entwertet und überflüssig wurden- die berufssoziologische Frage verfolgt wurde, ob Absolventen in ihrem Berufsfeld bleiben.

<sup>17</sup> Wir danken Götz Rohwer, der dieses Programm entwickelt hat, für die freundliche und tatkräftige Hilfe beim Umgang mit "tda".

Abb. 1: Berufsverläufe der Hochschulabsolventenkorten 1985 und 1990





folgenden beiden Jahre nahezu konstant bleibt. Demgegenüber ist der Berufseinstieg der 1990er-Kohorte deutlich risikoreicher und verzweigter. 15% der Absolventen sind direkt im Anschluß an ihr Studium arbeitslos; diese Zahl wird im Verlauf der folgenden beiden Jahre rückläufig. Rückläufig in diesem Zeitraum ist allerdings auch die Zahl der im Fachgebiet Beschäftigten, während fachfremde Beschäftigung zunimmt. Im Unterschied also zu der noch unter dem alten DDR-Régime erfolgten sicheren Statuspassage in einen Beruf des Fachgebiets für die Kohorte 1985 mußte die 1990er-Kohorte, die während der "Wende" von der Hochschule ins Beschäftigungssystem wechselte, eine Risikopassage bewältigen, bei der sowohl das Risiko "Arbeitslosigkeit" als auch das Risiko "fachfremde Beschäftigung" auftraten. Nach der "entry job"-These wäre zu erwarten, daß diese unterschiedlichen Eintrittsbedingungen im weiteren beruflichen Verlauf der beiden Kohorten zu deutlich differierenden Verlaufsstrukturen führen.

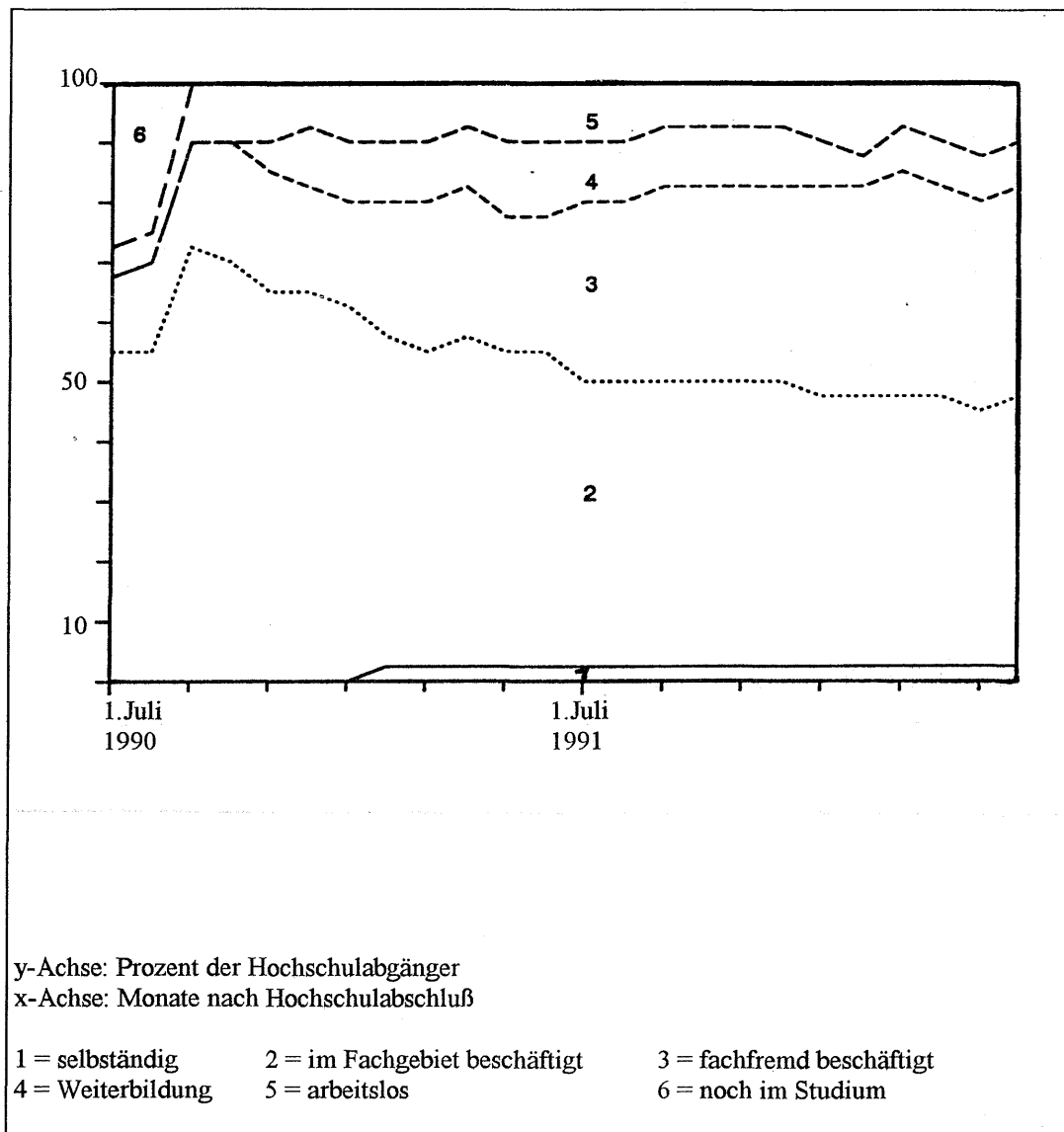
Die Gültigkeit der "entry job"-These ist in der Bundesrepublik hauptsächlich anhand von Kohorten untersucht worden, deren Berufsverläufe in einer Phase lagen, die im wesentlichen durch ruhig verlaufende strukturelle Wandlungsprozesse gekennzeichnet war. Sie konnte auch für Kohorten bestätigt werden, deren Eintrittsbedingungen durch konjunkturelle Schwankungen geprägt waren. Eine dritte Möglichkeit des Strukturkontextes von Eintrittsbedingungen stellt ein radikaler Systembruch dar, wie er mit der Transformation des ökonomischen Systems Ostdeutschlands gegeben ist. Fraglich ist, ob die "entry job"-These auch unter solch diskontinuierlichen sozialstrukturellen Bedingungen gültig bleibt. Die formell am 1.7.1990 in der Wirtschafts- und Währungsunion vollzogene "Wende" von einem sozialistischen zu einem marktwirtschaftlichen Arbeitsmarkt wird im folgenden in ihrer Risikobedeutung analysiert.

Abb. 2 zeigt die Entwicklung der Berufsverläufe für alle Befragten. Im September 1990 befanden sich 72,5% aller Befragten in einer Beschäftigung ihres Fachgebiets. Am Ende des Beobachtungsfensters im Juli 1992 waren dies nur mehr 45%. Ein Teil derer, die ihre fachliche Beschäftigung verlieren, wechselt in fachfremde Berufe, deren Anteil im selben Zeitraum von 17,5% auf 35% ansteigt. Die durchschnittliche monatliche Arbeitslosenrate in diesem Zeitraum beträgt 9,4% (mit einer geringen Schwankungsbreite).<sup>18</sup> Ab Dezember 1990 nehmen durchschnittlich 8,1% der Befragten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Entgegen der Dominanz des Arbeitslosigkeitsthemas in der öffentlichen Diskussion zeigen diese Daten, daß die "Wende" häufiger zu beruflichen Umorientierungen als zu Arbeitslosigkeit geführt hat.

Um die Gültigkeit der "entry job"-These unter den diskontinuierlichen Transformationsbedingungen zu untersuchen, ist eine getrennte Analyse der Berufsverläufe der beiden Kohorten 1985 und 1990 durchzuführen. Bei dem durch die "Wende" initiierten Transformationsschock sozialen Wandels sind Verwerfungen in den Berufsverläufen beider Kohorten zu erwarten. Die Berufseintrittsphase der 1990er-

<sup>18</sup> Zu einer vergleichbaren Größe kommt auch eine repräsentative HIS-Studie, die für die DDR-Hochschulabsolventen des Jahres 1987 eine -bezogen auf die gesamte Erwerbsbevölkerung- deutlich unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote von 7% ermittelte (vgl. Minks/Bathke 1992).

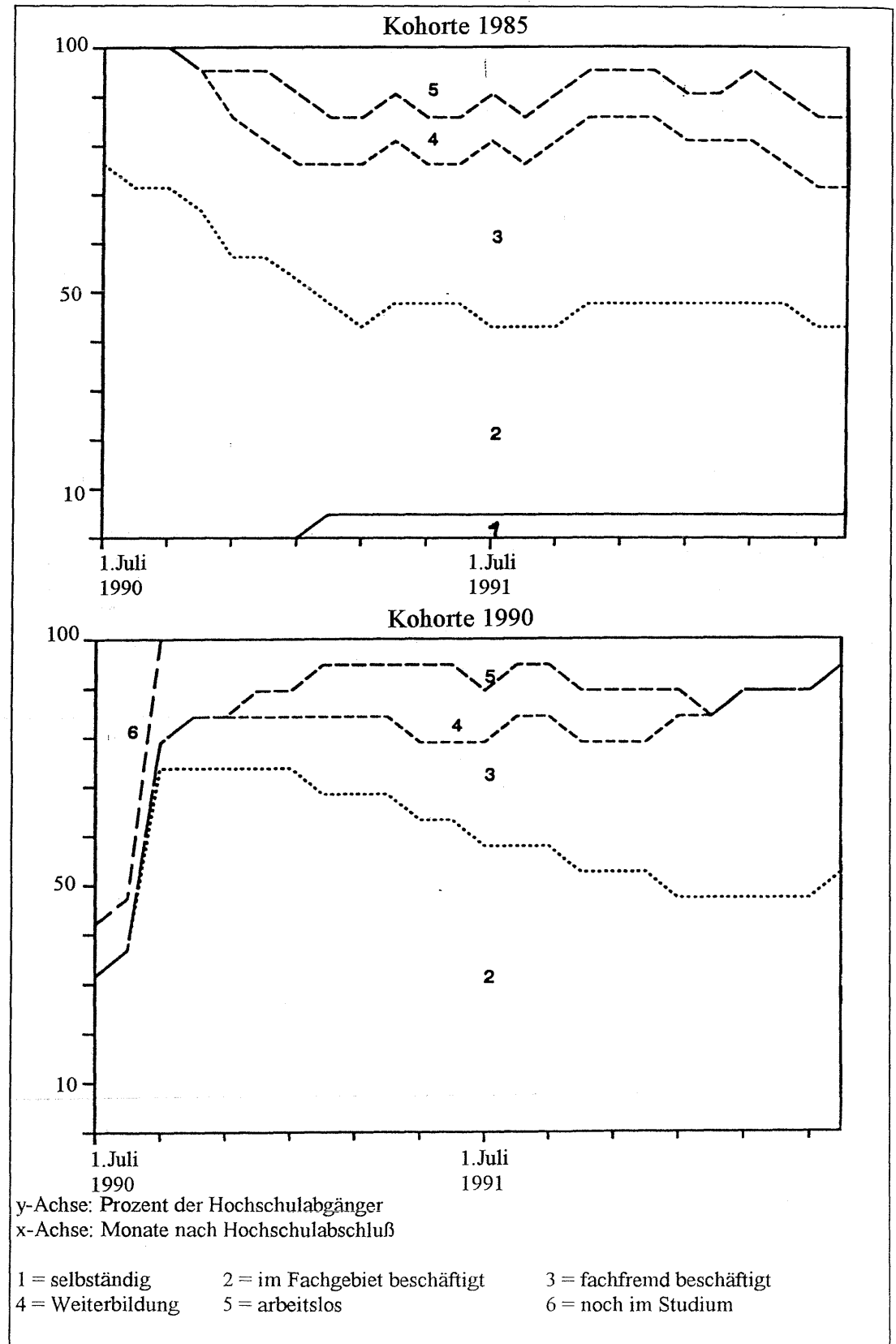
Abb. 2: Berufsverläufe nach der "Wende" (gesamtes Sample)



Kohorte ist durch die schlechten Eintrittsbedingungen der "Wende" gekennzeichnet und läßt insofern problematische berufliche Verläufe erwarten. Demgegenüber vollzog sich der Berufseintritt der 1985er-Kohorte als gesicherte und problemlose Statuspassage und läßt nach der "entry job"-These günstigere berufliche Verläufe erwarten. Abb. 3 zeigt die beruflichen Verläufe der beiden Kohorten seit der "Wende".

Gegen die Annahme der "entry job"-These zeichnet sich die Kohorte 1990 durch ein schnelleres Reagieren auf die "Wendefolgen" aus und weist dadurch am Ende leichte Vorteile gegenüber der 1985er-Kohorte auf. Die anfänglich hohe Arbeitslosenrate der 1990er-Kohorte (21% im September 1990) ging bis zum Juli 1992

Abb. 3: Berufsverläufe nach der "Wende" (nach Kohorten)



auf 5,3% zurück. Demgegenüber stieg die Arbeitslosenquote der 1985er-Kohorte, die noch im Januar 1991 bei nur 4,8% lag, bis zum Juli 1992 auf 14,3%. Neben Arbeitslosigkeit kann der Verbleib im der Ausbildung entsprechenden Berufsfeld als weiterer Indikator für Verwerfungen in Berufsverläufen dienen. Der Verlust von Arbeitsplätzen im Fachgebiet war ebenfalls bei der Kohorte 1985 ausgeprägter: waren zum Zeitpunkt der Wirtschafts- und Währungsunion noch 76,2% in ihrem Fachgebiet beschäftigt, so befanden sich zwei Jahre später mit 38,1% nur mehr halb so viele in einer Beschäftigung ihres Fachgebiets. Bei der Kohorte 1990 war der Rückgang nicht so stark: der Anteil von im Fachgebiet Beschäftigten sank von 73,7% im September 1990 "nur" auf 52,6% im Juli 1992.

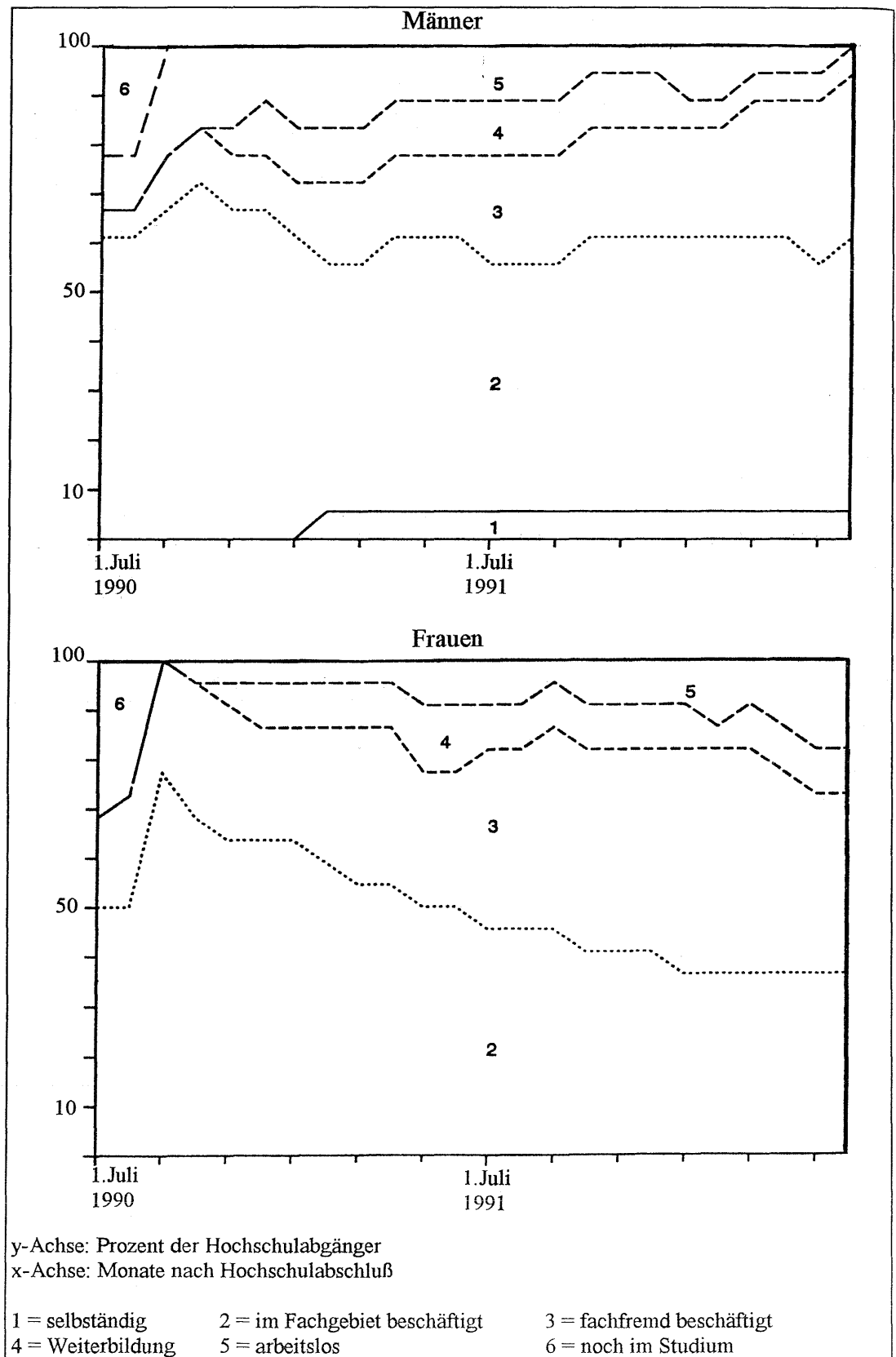
Die Daten zeigen, daß die Kohorte 1985 keine Vorteile gegenüber der Kohorte 1990 aufweist; für die untersuchten Akademikerkohorten kann die "entry job"-These insofern nicht bestätigt werden (ob es möglicherweise zu langfristigen "entry job"-Effekten kommt, kann nur mit einem größeren Beobachtungsfenster erfaßt werden). Die vorliegenden Daten zeigen vielmehr einen starken Periodeneffekt an, der beide Kohorten gleichermaßen betrifft, d.h. zu einer kohortenübergreifenden Destabilisierung beruflicher Verläufe geführt hat. Der Befund, "daß die Erstplatzierung eine außerordentlich prägende Wirkung auf den Berufsverlauf hat" (Blossfeld 1989:33), ist als These theoretisch durch Zusatzannahmen einzuschränken. Die Tatsache, daß die 1985er-Kohorte auf dem Transformationsarbeitsmarkt tendenziell sogar größere Schwierigkeiten hat, deutet darauf hin, daß die "entry job"-These nur gilt, wenn die krisenpuffernde Funktion interner Arbeitsmärkte (vgl. Doeringer/Piore 1971; Biehler u.a. 1981) nicht durch Systemumbrüche und eine Bestandsüberprüfung aller Betriebe weitgehend eingeschränkt ist. Unter den Bedingungen eines abrupten, diskontinuierlichen Strukturwandels, wie ihn der Periodeneffekt der "Wende" darstellt, ist die verlaufsstabilisierende Wirkung interner Arbeitsmärkte außer Kraft gesetzt und hat die "entry job"-These keine Gültigkeit.

### 2.1.2 Geschlechtsdifferenzierung und Transformation

Wie in Kap. 1.3 und unserem Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 4. gezeigt, hatte der Transformationsprozeß eine stark geschlechtsdifferenzierende Wirkung. Abb. 4 zeigt diese geschlechtsspezifische Risikolage in unserem Sample.

Bei den Männern war die Arbeitslosenquote direkt nach der "Wende" relativ hoch, erreichte schon im September 1990 mit 22% ihren Gipfel und nahm danach relativ stetig ab; zum Befragungszeitpunkt war kein Hochschulabsolvent mehr arbeitslos. Ein umgekehrter Verlauf zeigt sich bei den Frauen, deren anfänglich geringe Arbeitslosenrate relativ kontinuierlich bis auf 18% im Juli 1992 anstieg. Auch in Bezug auf den Verbleib im Berufsfeld des Ausbildungsberufs zeigen sich gegenläufige und für die Frauen nachteilige Verlaufsmuster. Während der Anteil der im Berufsfeld Beschäftigten bei den Männern zwischen September 1990 (67%) und Juli 1992 (56%) um nur 11% zurückging und zum Befragungszeitpunkt immerhin noch mehr als die Hälfte der männlichen Befragten in ihrem Berufsfeld beschäftigt

Abb. 4: Berufsverläufe nach der "Wende" (nach Geschlecht)



waren, reduzierte sich dieser Anteil im selben Zeitraum bei den Frauen von 77% auf 36%. In seiner Massivität ist dieses geschlechtsspezifische Ungleichheitsmuster sicherlich auf das stärker geschlechtsdifferenzierende Screening-Verhalten der Arbeitsmarktnachfrager nach der "Wende" (statistische Diskriminierung; vgl. Kap. 1.4.2.2) zurückzuführen. Es verdankt sich zum Teil aber auch unterschiedlichen Coping-Strategien, die sich wiederum aus der frauenspezifischen Doppelbelastung als Berufstätige und Mutter ergeben (vgl. Kap. 1.3).<sup>19</sup> Denn trotz weitreichender inner- und außerbetrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Mutterschaft in der DDR hatten Kinder einen deutlichen Einfluß auf den weiblichen Berufsverlauf: Frauen nahmen häufig noch im oder nach dem "Babyjahr" (inner- oder auch zwischenbetriebliche) Stellenwechsel vor - und eben diese neuen Stellen erwiesen sich im Transformationsprozeß als besonders gefährdet. Insofern waren schon in der in Bezug auf "Geschlecht" relativ egalitären Arbeitsmarktstrukturierung der DDR geschlechtsdifferenzierende Momente angelegt, die erst im Transformationsprozeß zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen des Berufsverlaufs führten.

In diesem Zusammenhang ist interessant, daß sich hinter den oben dargestellten Geschlechtsdifferenzen auch eine kohortenspezifische Heterogenität verbirgt, also ein Interaktionseffekt von Geschlecht und Kohorte zu vermuten ist. Abb. 5 zeigt die Berufsverläufe der Frauen im Kohortenvergleich. Sowohl das Arbeitslosigkeitsrisiko als auch das Risiko, von einer Beschäftigung im Berufsfeld in fachfremde Beschäftigung zu wechseln, war für Frauen der Kohorte 1985 größer als für Frauen der Kohorte 1990.

Vergleicht man dagegen die Berufsverläufe der Männer beider Kohorten (Abb. 6), zeigt der Interaktionseffekt in die andere Richtung: die Männer der Kohorte 1985 waren seltener arbeitslos und wechselten seltener in fachfremde Beschäftigungen als die Männer der Kohorte 1990.

## 2.2 Berufsstruktur und Transformation

Wie in unserem Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 3.2.3 gezeigt, folgte der berufsstrukturelle Wandel in der DDR infolge des Fehlens von Preisinformationen keiner Marktlogik. Die so in der DDR gewachsene Berufsstruktur und Verteilung der Arbeitskräfte auf die Berufe war deshalb nicht kompatibel mit westlichen Marktgemeinschaften. Im Gefolge der "Wende" war insofern damit zu rechnen, daß sowohl ein rapider und umfassender Wandel der Berufsstruktur der DDR einsetzte

<sup>19</sup> Im Gegensatz zur Mutterschaft scheint die Vaterschaft beruflich nicht weiter problematisch zu sein. Offenkundig waren auch in der DDR nicht-alleinstehende Mütter dennoch allein-erziehende und damit doppelt belastete Mütter. Dieser Sachverhalt -als Doppelbelastung von Beruf und Haushalt von den Frauen häufig thematisiert- erschwert die berufsbiographische Bewältigung von Arbeitslosigkeit oder anderen Risiken des Berufsverlaufs natürlich enorm. Man könnte die provokative These formulieren, daß in Paarbeziehungen die bei Männern feststellbare "bessere" Bewältigung der Arbeitsmarktrisiken im Gefolge der "Wende" auf Kosten der Frauen stattfindet.

Abb. 5: Berufsverläufe von Frauen nach der "Wende" (nach Kohorten)

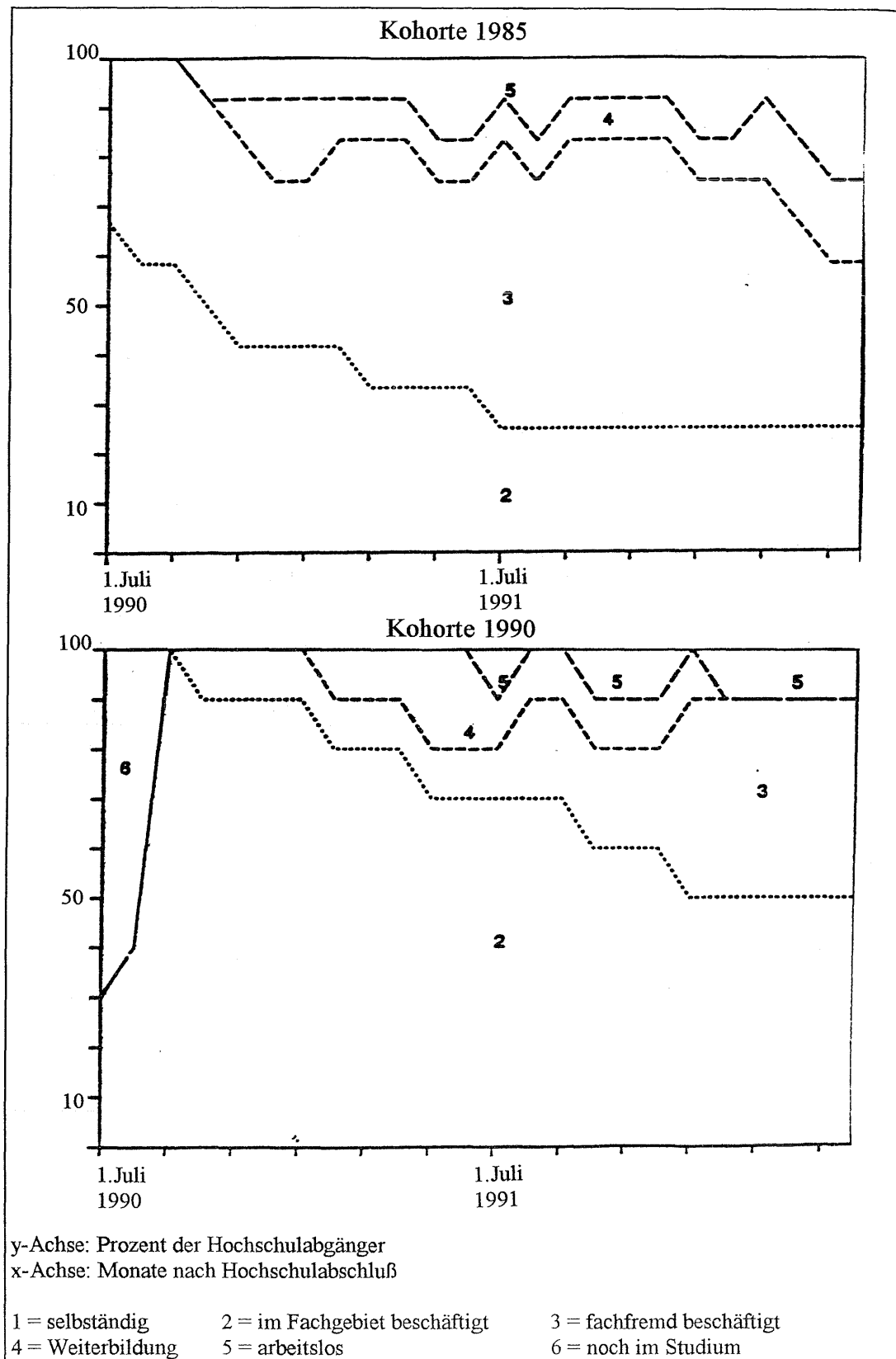
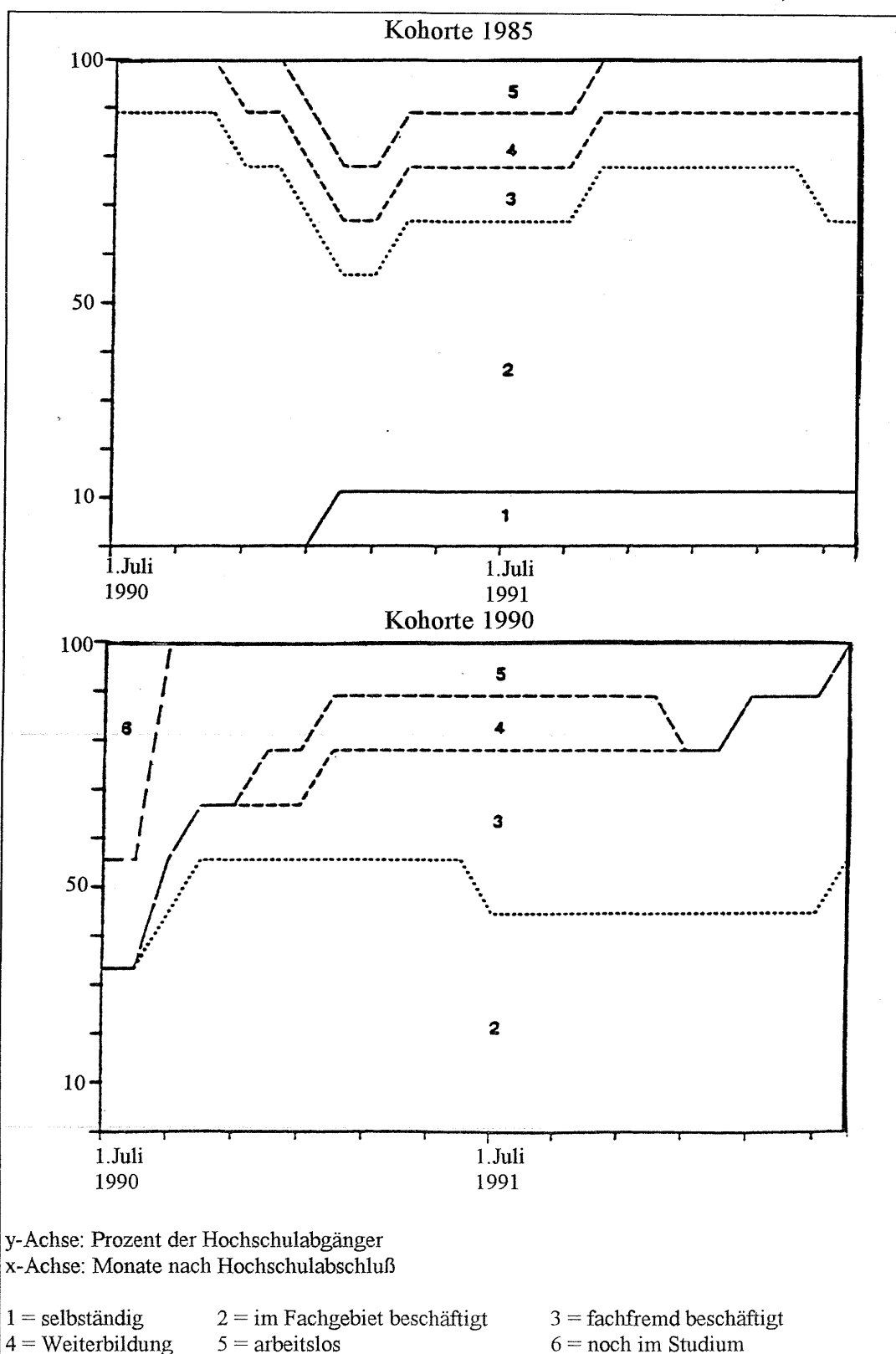


Abb. 6: Berufsverläufe von Männern nach der "Wende" (nach Kohorten)



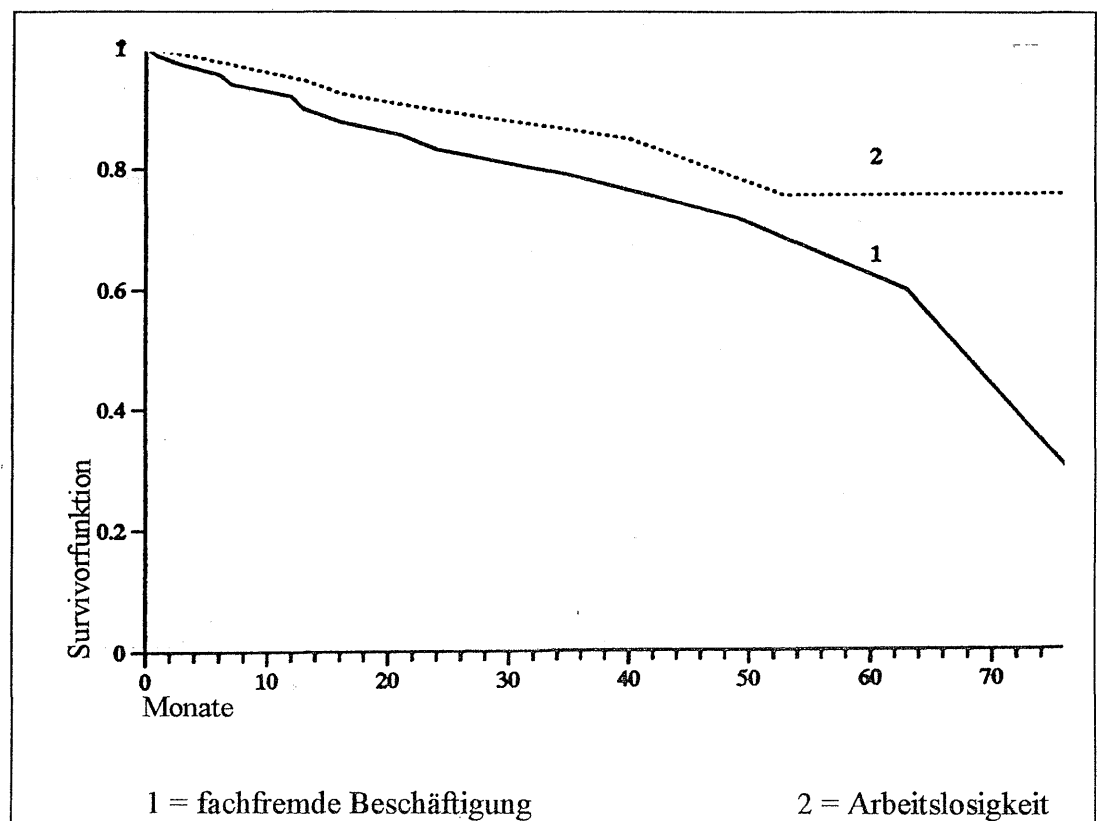


als auch, damit zusammenhängend, die einzelnen Berufe in unterschiedlichem Ausmaß von diesem Umstrukturierungsprozeß erfaßt wurden. In diesem abschließenden Kapitel wird untersucht, welche Constraints und Strukturierungen sich aus der ausgeprägt beruflichen Verfaßtheit der DDR-Gesellschaft bei der Bewältigung des ökonomischen Systemwandels ergeben.

### 2.2.1 Risiko von Arbeitslosigkeit und fachfremder Beschäftigung

In der öffentlichen Diskussion dominiert das Thema der Arbeitslosigkeit, nicht aber Fragen des berufsstrukturellen Wandels. Demgegenüber behaupten wir, daß der Prozeß der beruflichen Umstrukturierung für die kurz- und mittelfristige Gestalt des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern zentrale Bedeutung besitzt. Im folgenden wird mit Hilfe des Kaplan-Meier-Schätzers (vgl. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986) die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs von Beschäftigung im Fachgebiet in fachfremde Beschäftigung sowie -konkurrierend- in Arbeitslosigkeit geschätzt.<sup>20</sup>

Abb. 7: Konkurrierende Übergangsrisiken von Beschäftigung im Fachgebiet in fachfremde Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit



<sup>20</sup> Die zeitliche x-Achse bezieht sich hier auf die "Episodenzeit", also auf die Dauer einer Beschäftigungsepisode im Fachgebiet (unabhängig von deren Lage in der "Kalender-" oder "Kohortenzeit").

Abb.7 zeigt das Übergangsrisiko von Beschäftigung im Berufsfeld in fachfremde Beschäftigung bzw. in Arbeitslosigkeit. Generell ist das Risiko, arbeitslos zu werden, geringer als das Wechselrisiko in eine fachfremde Beschäftigung. Je länger die Verweildauer in der Beschäftigung im Fachgebiet ist, desto stärker unterscheiden sich diese konkurrierenden Übergangsrisiken. Entgegen dem in der öffentlichen Diskussion dominierenden Thema "Arbeitslosigkeit" erweist sich im Hinblick auf die untersuchten Akademikerkohorten vor allem der Zwang zur beruflichen Umorientierung als bedeutsam.

### 2.2.2 Berufsabhängige Chancenstrukturen im Transformationsprozeß

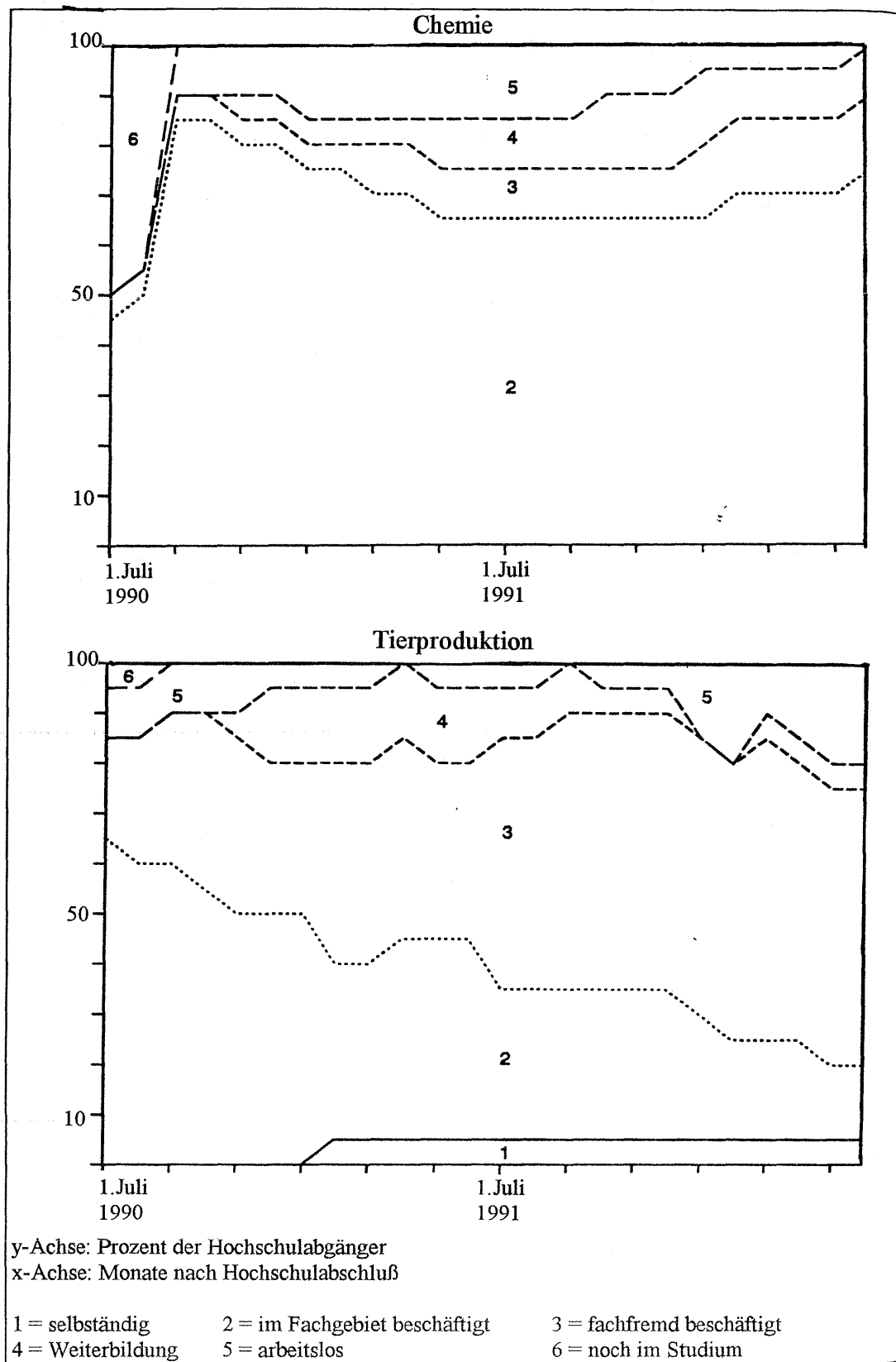
Die Berufsstruktur und Verteilung der Arbeitskräfte auf die Berufe in der DDR war nicht kompatibel mit westlichen Marktgesellschaften. Im Gefolge der "Wende" kam es insofern zu einem rapiden und umfassenden Wandel der Berufsstruktur. Zu vermuten war, daß dieser Umstrukturierungsprozeß die einzelnen Berufe in unterschiedlichem Ausmaß erfaßt. Abb. 8 zeigt im Vergleich den Effekt des Fachabschlusses "Chemiker" bzw. "Tierproduzent" auf die Risikoanfälligkeit von Berufsverläufen nach der "Wende". Besonders eklatant sind hier die Unterschiede in Bezug auf den Zwang zur beruflichem Umorientierung. Während sich zwischen September 1990 und Juli 1992 die Zahl der im Fachgebiet beschäftigten Chemiker nur um 10% verringerte, sank diese Zahl bei den Tierproduzenten um 40%. Zwei Jahre nach der "Wende" waren noch 75% der befragten Chemiker gegenüber nur 20% der Tierproduzenten<sup>21</sup> im jeweiligen Fachgebiet beschäftigt; 55% der Tierproduzenten, aber nur 15% der Chemiker, hatten bereits eine fachfremde Beschäftigung angenommen. Für die Tierproduzenten war die "Wende" mit einer strukturellen Arbeitsmarktkrise verbunden, die zu einer gravierenden Entwertung ihrer Fachqualifikation führte und damit verstärkt zu Reorientierungen auf dem Arbeitsmarkt zwang.

Der Grad der Entwertung berufsfachlicher Qualifikationen durch die "Wende" war vor allem von der Kompatibilität des bisherigen Berufs mit dem neuen Wirtschaftssystem abhängig. Zwar wurde (vgl. zum folgenden auch Kap. 1.4.2.3) auch die Chemieindustrie in den neuen Bundesländern drastisch reduziert; es wuchsen jedoch, insbesondere im Bereich der Umweltanalytik, neue Arbeitsplätze für Chemiker nach. Außerdem war der entsprechende akademische Fachabschluß auch auf dem Arbeitsmarkt der alten Bundesländer verwertbar.<sup>22</sup> Insgesamt blieb - obwohl die Spezialisierung auf Synthesechemie obsolet wurde- der Grundbestand der beruflichen Qualifikation als "Chemiker" durch die "Arbeitsmarkt-Wende"

<sup>21</sup> Alle "Selbständigen" der Tierproduzenten sind in ihrem Berufsfeld beschäftigt gewesen. Sie wurden deshalb zu den im Fachgebiet Beschäftigten gezählt.

<sup>22</sup> Konjunkturrell bedingt stagnierte allerdings der Professionsarbeitsmarkt der Chemiker nach einer Zunahme in den 80er Jahren in Westdeutschland ab 1990. Sowohl west- als auch ostdeutsche Chemiker hatten deshalb verstärkt Schwierigkeiten einen Arbeitsplatz zu finden (vgl. Zentralstelle ... 1992; Statistik ... 1989/1990/1992; Chemiestudiengänge ... 1991).

Abb. 8: Berufsverläufe nach der "Wende" (nach Studienfach)



unangetastet. Für die Tierproduzenten, die in der DDR für Führungstätigkeiten in den LPGs ausgebildet wurden, stellte sich die Lage ganz anders dar. Zum einen gab es aufgrund der unterschiedlichen Organisationsform der Landwirtschaft (LPG vs. bäuerlicher Familienbetrieb mit verschwindend geringem Bedarf an angestellten Professionsangehörigen; vgl. Zentralstelle ... 1991) keinen Arbeitsmarkt für Tierproduzenten im Westen. Zum zweiten wies der Landwirtschaftssektor in der DDR anteilig doppelt so viele Beschäftigte auf wie in den alten Bundesländern; infolgedessen kam es zu einer -dann auch sehr schnell erfolgenden- strukturellen Schrumpfung des Agrarbereichs.<sup>23</sup> Hinzu kam noch, daß die unter dem Einfluß der westdeutschen Bauernverbände stehende Förderpolitik der Bundesregierung in Ostdeutschland die Entstehung nichtbäuerlich organisierter Landwirtschaftsbetriebe, in denen die Fachqualifikation "Tierproduzent" Verwendung hätte finden können, behinderte (solche Landwirtschaftsbetriebe agierten in einem strukturpolitischen Vakuum und wurden -und werden- von der Agrarpolitik benachteiligt).<sup>24</sup> Insgesamt führte dies dazu, daß die Qualifikation "Tierproduzent" sehr viel mehr entwertet wurde als die Qualifikation "Chemiker".

Vergleichbare Daten einer repräsentativen HIS-Studie (vgl. Minks/Bathke 1992) verweisen darauf, daß es sich bei den Tierproduzenten nicht um einen fachspezifischen Sonderfall handelt, sondern daß in den neuen Bundesländern generell auch akademische Qualifikationen massenhaft entwertet werden, und Hochschulabsolventen in erheblichem Umfang berufliche Umorientierungen vornehmen müssen. Der berufsstrukturelle Wandel stellt einen entscheidenden Faktor im Transformationsprozeß dar, wobei unterschiedliche berufsfachliche Qualifikationen in unterschiedlichem Ausmaß erfaßt werden.

### 2.2.3 Dynamik und Struktur beruflicher Umorientierungsprozesse

Die massenhaft auftretende berufliche Diskontinuität kann, wie schon angedeutet, sowohl den Abbruch eines bisher verfolgten Berufsweges als auch einen beruflichen Neuanfang signalisieren. Erste verlaufsdatenanalytische Untersuchungen dieses Phänomens ergaben, daß Differenzen zwischen Arbeitsmarktgruppen weniger ausgeprägt waren beim Übergangsrisiko von Beschäftigung im Fachgebiet in Arbeitslosigkeit, einem Zeichen für "Abbruch", als beim Wechselrisiko in fachfremde Beschäftigung, die eher ein Indikator für einen Neuanfang ist. Die soziale Bedeutung von Beschäftigungswechseln kann in einer quantitativen Verlaufsdatenanalyse jedoch -zumal, wenn diese aufgrund der geringen Fallzahl nur eine Dichotomie zuläßt- nur rudimentär erfaßt werden. Eine qualitative Analyse des Sinngehalts<sup>25</sup> der Beschäftigungswechsel (Übergänge im Erwerbsleben) nach der

<sup>23</sup> Bereits im Mai 1992 hatte sich der Anteil des primären Sektors an der Gesamtbeschäftigung von 10,5% im Jahr 1989 auf 5% reduziert (Bach u.a. 1992:478).

<sup>24</sup> Zu dieser strukturpolitische Entscheidung und deren ökonomischer und politischer Rationalität vgl. die kontroversen Beiträge von Jarolthe 1992; Weber 1990; Langbehn 1990; Hagedorn 1991; Heller 1991; Kallfass 1991; Köhne 1990.

<sup>25</sup> Unter Sinn wird hier Luhmann folgend "temporalisierte Komplexität und Zwang zur

"Wende" soll deshalb eine genauere Modellierung von Übergangswegen und ihren Strukturierungen leisten.

### 2.2.3.1 Zunahme unfreiwilliger Stellenwechsel

Die Zahl der Stellenwechsel hat nach der "Wende" stark zugenommen. Während es vor der "Wende" 13 Wechselepisoden (bei 12 Personen) gab, waren es nach der "Wende" insgesamt 31 Stellenwechsel (von 21 Personen). Dabei wurden Stellenwechsel vor allem von den "Risikogruppen" des Arbeitsmarkts durchgeführt: Frauen waren ebenso deutlich überrepräsentiert (14 Frauen/7 Männer) wie die in einer schwierigeren Facharbeitsmarktlage befindlichen Tierproduzenten (14 Tierproduzenten/7 Chemiker).<sup>26</sup> Wie ist diese Zunahme von Wechselprozessen zu erklären? Die in der DDR dominanten Stellenwechselmotive des räumlichen Umzugs in Heimatnähe und/oder der Partnerabstimmung verloren nach der "Wende" ihre Relevanz. Nach der "Wende" standen nahezu ausschließlich Motive der Anpassung an den Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Der Auslöser für einen Stellenwechsel war bei vier Fünfteln aller Fälle (25 Episoden) drohende oder bereits erfolgte Arbeitslosigkeit.<sup>27</sup> Die Stellenwechsel können deshalb als "unfreiwillig" charakterisiert werden. Dabei bezieht sich die Klassifikationsdichotomie "freiwillig/unfreiwillig" nur auf den Auslöser eines Stellenwechsels. Als "freiwillig" wird dementsprechend ein allein vom Arbeitskraftanbieter initiiertes, also nicht vom bisherigen Beschäftigten ausgelöstes Wechsel bezeichnet. "Unfreiwillig" ist dagegen eine vom vorherigen Arbeitskraftnachfrager mitinitiierte Bewegung wie etwa im Fall einer Entlassung oder auch der Ankündigung, daß eine Weiterbeschäftigung auf einer bestimmten Stelle langfristig wohl nicht möglich sein werde. Die Klassifikation "freiwillig/unfreiwillig" darf insofern nicht mit dem Grad an Aktivität/Passivität eines Stellenwechslers gleichgesetzt werden, d.h. beschreibt also nicht den Grad der Anbietersteuerung eines Stellensuchprozesses.

Nur bei sechs Episoden kann der Wechsel als freiwillig angesehen werden. So wechselte z.B. ein Chemiker von der Universität zu einem Umweltinstitut, an dem er schon vor der "Wende" arbeiten wollte; zwei Tierproduzenten bekamen die Möglichkeit, nach der "Wende" Betriebsteile zu übernehmen. Diese Episoden hätten in dieser Form auch in der DDR stattfinden können. Drei dieser sechs freiwilligen Wechsel waren Aufstiegswechsel, die nach marktwirtschaftlichen Anbietermotiven erfolgten (wobei ihnen jeweils unfreiwillige Stellenwechsel vorausgingen). So wechselte z.B. eine Tierproduzentin nach Kündigung und anschließender Arbeitslosigkeit unfreiwillig auf eine ABM-Stelle im Sozialamt; ihr anschließender Wechsel auf die Stelle einer Pressereferentin des Bürgermeisters

---

*laufenden Aktualitätsverlagerung" (Luhmann 1987:97) verstanden, also die Gestaltung von aktuellem Handeln unter Rückbezug auf Vergangenes und Zukünftiges, sowie die Selektion unter laufend prozedierten Redundanzen "in Form eines Überschusses von Verweisungen" (ebd.: 93). Da gerade Übergänge Anschlußhandeln strukturieren, erscheint es sinnvoll, dies unter Rückgriff auf die temporale Natur des Handelns zu untersuchen.*

<sup>26</sup> Hinsichtlich der Kohortenzugehörigkeit war ebensowenig ein Zusammenhang mit Stellenwechseln festzustellen wie in Bezug auf die Region.

<sup>27</sup> Sieben Personen waren vor dem Stellenwechsel faktisch arbeitslos.

erfolgte freiwillig und markierte einen beruflichen Aufstieg, mit dem sich auch neue Berufsperspektiven verbanden.

Gerade diese wenigen freiwilligen Aufstiegswechsel sind theoretisch interessant, weil sie darauf hindeuten, daß die diesen Aufstiegsbewegungen vorausgehenden unfreiwilligen Berufswechsel von den Betroffenen "positiv akzeptiert" wurden. D.h. berufliche Diskontinuität wurde produktiv im Sinne eines Neuanfangs verarbeitet, neue Berufslinien aktiv verfolgt und zum Ausgangspunkt einer Restabilisierung der Berufsbiographie (da das Beobachtungsfenster der Pilotstudie nur die ersten zweieinhalb Jahre nach der "Wende" erfaßt, sind Ausmaß und Dauer solcher Restabilisierungsprozesse bisher nur in Ansätzen zu erkennen; Aussagen über langfristige Effekte von Berufswechseln sind späteren Erhebungen und Analysen vorbehalten).

### 2.2.3.2 Zunahme berufswechselnder Trajekte

Stellenwechsel sind nicht nur singuläre Ereignisse, sondern auch Elemente eines gesellschaftlichen "Sinnzusammenhangs" (Trajekt). Insofern lassen sie sich daraufhin analysieren, in welchem Maße sie den mit der absolvierten Berufsausbildung zunächst gesetzten "Sinnzusammenhang" reproduzieren oder transformieren. Zur Untersuchung der Bedeutung von Stellenwechseln für die berufliche Kontinuität wird hier wieder die bereits in unserem Sfb-Arbeitspapier Nr 27, Kap. 3.2.2 verwendete Trajekttypologie appliziert: Ein "ausbildungsadäquates Trajekt" bezeichnet einen Wechsel zu einer verwandten Tätigkeit im selben Berufsfeld; ein "Trajekt im Berufsfeld" bezieht sich auf einen Wechsel zwischen zwei inhaltlich klar unterschiedlichen Tätigkeiten im selben Berufsfeld; ein "berufswechselndes Trajekt" bezeichnet einen Stellenwechsel, der ein Verlassen des durch den Ausbildungsabschluß vorgegebenen Berufes anzeigt.

Nur ein Trajekt der Stellenwechsel nach der "Wende" kann als "ausbildungsadäquates Trajekt" bezeichnet werden (von einem universitären zu einem privatwirtschaftlichen Forschungsinstitut im Chemiebereich). Bei der Mehrzahl der Trajekte handelte es sich um "Trajekte im Berufsfeld" und "berufswechselnde Trajekte". "Trajekte im Berufsfeld" stellen z.B. die Wechsel vom LPG-Leiter für Tierproduktion zum Leiter einer Pelletieranlage für Düngemittel oder von einer Anstellung im Chemielabor zur Pharmareferentin dar. Die ursprüngliche Fachqualifikation ist in diesen Fällen, wie vermittelt auch immer, nützlich für die Zieltätigkeit. Weist der Zielberuf keine arbeitsinhaltlich-fachspezifischen Tätigkeitsmerkmale des Ursprungsberufs auf, handelt es sich um "berufswechselnde Trajekte". Dies sind z.B. Übergänge vom Tierproduzenten zum Expedienten oder zur Pressereferentin oder der einer Chemikerin zur Kassiererin. Zwölf Stellenwechsel nach der "Wende" (von neun Personen) können als "Trajekte im Berufsfeld" klassifiziert werden, sechzehn Stellenwechsel (von zehn Personen) als "berufswechselnde Trajekte".

Tab. 1<sup>28</sup> zeigt, daß sich der Charakter der Stellenwechsel vor und nach der

<sup>28</sup> Die Differenz zu den insgesamt 31 Wechselepisoden von 21 Personen nach der "Wende"

"Wende" in Hinblick auf die Länge der Trajekte verändert hat. Der Anteil der Berufswechsel an den Stellenwechseln hat enorm zugenommen. Ebenfalls deutlich angestiegen ist die Zahl der Mehrfachwechsler, wie die Differenz von Episoden- und Personenzahl (letzte in Klammern) zeigt.

Tab. 1: Trajekte des Stellenwechsels vor und nach der "Wende"

	vor der "Wende"	nach der "Wende"
ausbildungsadäquates Trajekt	2 (2)	1 (1)
Trajekt im Berufsfeld	10 (9)	12 (9)
berufswechselndes Trajekt	1 (1)	16 (10)
	13 (12)	29 (20)

Die große Anzahl von Stellenwechseln nach der "Wende" ist ein zum einen Indikator für die Turbulenzen des "Nach-Wende-Arbeitsmarktes". Stellenwechsel (bzw. Berufswechsel) sind in dieser Situation ein Mittel der Reorientierung in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt. Die große Anzahl von Stellenwechseln, insbesondere in berufsfremde Tätigkeiten, ist insofern auch ein Indikator für Flexibilität.

### 2.2.3.3 Berufsstruktur und Flexibilität

Die DDR-Gesellschaft zeichnete sich u.a. durch eine ausgeprägte berufliche Verfaßtheit aus. Beck/Bolte/Brater (1978) haben aus ihrer Analyse der Arbeitsmarktstrukturierung durch Berufe den Schluß gezogen, daß die berufliche Verfaßtheit eines Arbeitsmarktes ein wesentliches Flexibilitätshemmnis darstellt. Arbeitskraftnachfrager sind aufgrund der Berufsstruktur nicht in der Lage, berufsübergreifende Arbeitsplätze einzurichten und zu besetzen. Arbeitskraftanbieter sind aufgrund der spezifischen Zuschneidung ihrer Kompetenzen im Beruf in ihrer Flexibilität in zwei Richtungen gebunden. Zum einen werden horizontale Arbeitsplatzwechsel dadurch beschränkt, daß der Nachfrager sich an den zertifizierten Berufsqualifikationen orientieren muß. Zum anderen werden vertikale Arbeitsplatzwechsel eingeschränkt, weil bestimmte berufliche Positionen an bestimmte Qualifikationszertifikate gebunden sind. Dies gilt für die Beschränkung von beruflichen Aufstiegen bei fehlender Zertifizierung wie auch für die Vermeidung

---

*erklärt sich dadurch, daß eine Person zuerst ein "Trajekt im Berufsfeld" und dann ein "berufswechselndes Trajekt" hatte und deshalb bei der Variablenaufschlüsselung und Aufspaltung der Trajektträgertypen nicht berücksichtigt wurde. Die in der Tabelle angegebenen Zahlen sind nur strukturell miteinander vergleichbar (also im Sinne der Verteilungen innerhalb einer Spalte), da die Referenzgröße der beiden Spalten unterschiedlich ist: vor der "Wende" konnte nur die Kohorte 1985 (n=20) in einem Zeitraum von ca. fünf Jahren Wechsel vornehmen; nach der "Wende" konnten beide Kohorten (n=40) in einem Zeitraum von ca. zweieinhalb Jahren Wechsel vollziehen.*

beruflicher Abstiege, die das einmal erreichte berufliche Zertifikationsniveau unterschreiten würden. Berufe bzw. deren Zertifizierung stellen insofern ein zentrales Kriterium der Schließung (vgl. Kreckel 1983; Hohn/Windolf 1985; Fevre 1992) von Arbeitsmärkten dar.

Dieser Überlegung zufolge wäre auch nach der "Wende" mit einer starken Beschränkung der Arbeitsplatzmobilität infolge der ausgeprägten Berufsstrukturierung der DDR zu rechnen. Die in unserem Sample festgestellte große Zahl von Stellen- und Berufswechseln legt demgegenüber die Vermutung nahe, daß die These der Einschränkung von Mobilität durch Berufsstrukturierungen in Zeiten schnellen gesellschaftlichen Wandels nur eingeschränkte Gültigkeit besitzt. So konnte z.B. für die ebenfalls unruhige Anfangszeit der DDR (wie auch der BRD) eine hohe Mobilität innerhalb des Erwerbslebens und große Offenheit des Arbeitsmarktes für Aufstiege ohne Zertifikatsabsicherung nachgewiesen werden (vgl. Niethammer u.a. 1991). Im folgenden wird deshalb die arbeitsmarktsoziologisch wichtige Frage nach dem Einfluß der beruflichen Strukturierung auf Arbeitsmarktflexibilität im Hinblick auf zwei Flexibilitätsindikatoren analysiert: berufliche "Quereinstiege" und berufliche Abstiege. Dazu wird der Zustandsraum der durch Wechsel erreichten Stellen in Arbeitsplätze des Jedermannsarbeitsmarktes und des Facharbeitsmarktes unterteilt (vgl. Sengenberger 1987). Während für Stellenbesetzungen im Jedermannsarbeitsmarkt in der Regel kein beruflicher Abschluß notwendig ist, ist ein solcher für Positionen des Facharbeitsmarktes in der Regel erforderlich.

13 Episoden (von 7 Personen) können in diesem Sinn als Abstieg von einem Fach in den Jedermannsarbeitsmarkt interpretiert werden. Zu dieser Abstiegsgruppe zählen beide nach einem Stellenwechsel arbeitslos gewordenen Personen wie auch Personen, die ihre Berufsbiographie auf einem niedrigen Niveau stabilisieren konnten (z.B. als Verkäufer in einem Großmarkt). In dieser Abstiegsgruppe sind Frauen gegenüber Männern wie auch der Fachabschluß "Tierproduzent" gegenüber "Chemiker" deutlich überrepräsentiert (jeweils 5:2).<sup>29</sup> So wurde z.B. ein Tierproduzent zum Traktoristen und dann zum Expedienten oder eine Tierproduzentin zur Melkerin. Manchmal traten ganze Ketten von Abstiegswechseln auf, wobei die jeweils neue Stelle an einen unbeständigen Arbeitsmarkt gebunden blieb: eine Ökonomin in einer LPG etwa rutschte ab auf einen Praktikumsplatz bei einer Müllfirma, wurde arbeitslos, arbeitete dann als Bürohilfe beim Arbeitsamt, wurde erneut arbeitslos, fing bei einem Partnerschaftsvermittlungsbüro an, wurde wieder arbeitslos etc. Dieser im Sample extreme Verlauf verweist auf eine tiefgreifende Destabilisierung der Berufsbiographie.

In einigen Fällen wurde die Abstiegsposition allerdings wieder nach "oben" verlassen. Bei den zwei Chemikerinnen der Abstiegsgruppe deutete sich ein solcher Verlauf, in dem der Abstieg nur eine kurzfristige Episode blieb, an. Auf diese

<sup>29</sup> Die Personen mit dem Fachabschluß in Chemie waren bezeichnenderweise Frauen. Die Abstiegsgruppe besteht also aus zwei Chemikerinnen, drei Tierproduzentinnen und zwei Tierproduzenten.



Weise stieg die eine zwar zunächst zur Kassiererin an einer Tankstelle ab, wurde durch die Hilfe ihres Chefs aber auf eine betriebsinterne Aufstiegsperspektive eröffnende Stelle in einer großindustriell tätigen Verkaufsagentur vermittelt. Auch die andere Chemikerin wechselte nicht wieder ihren alten Beruf zurück, sondern in die Landesvertretung ihres Bundeslandes in Bonn. An diesem Beispiel wird die für solche Aufstiegsbewegungen wichtige Vermarktung des generellen Prestiges des Diploms (akademischer Abschluß) besonders deutlich:

"Hatten so 'n bißchen Schwierigkeiten auf Arbeit, uns äh, daß die Leute uns auch an, anerkennen, muß ich mal ganz ehrlich zugeben, äääh, da äh, ja, das sind, muß ich vielleicht sagen, drei Studierende, die da angefangen haben, keiner kommt also aus dem verwaltungstechnischen Bereich, schon gar keine aus der Juristerei und äh, daß man uns da a, nur zum Repräsentieren oder zum Fax- und Briefeabschicken eingestellt hat, das haben wir also nicht hingenommen. Das war uns zu wenig, und da haben wir gesagt, da hätten sie keine Hochschulabsolventen einstellen dürfen. Dann ham se natürlich gelacht, ja? Hätten se gar nicht machen brauchen. Und äh, wir sind schon - oder ich bin auch der Meinung, daß man da in der Landesvertretung 'n paar Osis beschäftigen sollte, und im Moment is es so, daß wir nich einen einzigen Referenten aus dem Osten haben, und da fühlen wir uns doch 'n bißchen unterbemittelt, und wir sind jetzt also drauf und dran, äh, werden se uns auch befördern und können se eigentlich gar nicht mehr anders, daß wir auch als Referenten und dann eben auch ganz. Wir machen diese Tätigkeiten und äh, werden aber anders bezahlt, und das hat uns nicht gefallen, und da haben wir halt - Schwierigkeiten gemacht, und insofern, nehm' ich mal an, wird sich das für uns auch noch 'n bißchen, jetzt sieht man wieder so 'n Ziel, da is man nun nicht der - kleine Hanswurst da, sondern dann kann man auch damit wieder leben. Das hat - äh, 'n bißchen gestört, und das kann eigentlich nur besser werden." (D38)

Sowohl der Hinweis auf die niedrigere Bezahlung als auch die Tätigkeitsbeschreibung einfacher Büroarbeiten zeigen an, daß die Befragte bei Dienstantritt gegenüber ihrer früheren Chemikerstelle abgestiegen war. Obwohl sie, wie ihre mitprotokollierenden Kollegen, keine weiterführende Fachqualifikation in ihrem neuen Berufsfeld aufwies, konnte sie unter Berufung auf ihr Diplom eine finanzielle und arbeitsinhaltliche Aufwertung ihrer neuen Tätigkeit verlangen. Ein Verlassen der Abstiegskarriere ist in diesem Fall sehr wahrscheinlich.

Der Hinweis auf das Fehlen von Juristen und Verwaltungstechnikern zeigt, daß nach der "Wende" nicht nur bestimmte Fachqualifikationen abgewertet, sondern auch neue Fachqualifikationen seitens der Nachfrager gesucht wurden, die jedoch bei den Anbietern nur unzureichend vorhanden waren. Diese Situation ermöglichte "Quereinsteige", d.h. durch Fachqualifikationen nicht abgesicherte Einstiege in neue Berufsfelder. Auch die bereits erwähnte HIS-Studie hat festgestellt, daß Hochschulabsolventen in hohem Umfang nach der "Wende" in fachfremde, d.h. nicht durch ihr Zertifikat abgesicherte Arbeitsmärkte wechselten (vgl. Minks/Bathke 1992). Der radikale wirtschaftliche Strukturwandel in Ostdeutschland führte zu einer tendenziellen "Entkopplung" von Ausbildungszertifikat und ausgeübter Berufstätigkeit. Es ist jedoch eine offene Frage, ob solche "Quereinsteige" ohne absichernde Zertifikate zu einer dauerhaften und beruflichen Perspektiven bietenden Etablierung in den "fachfremden" Bereichen führen, oder ob in absehbarer Zeit die "normale" strukturell enge Kopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem wieder greift und Zertifikate wieder als Schließungskriterien

im Arbeitsmarkt fungieren.

#### 2.2.3.4 Berufswechsel-Identitäten

Wie gezeigt haben nach der "Wende" vor allem "berufswechselnde Trajekte" zugenommen. Nun bezeichnet der Begriff "Beruf" nicht nur eine Arbeitsstelle oder ein Qualifikationsprofil, sondern ist -zumeist- auch mit einer biographischen Identität verbunden. Bei Berufswechseln ist deshalb biographietheoretisch von Interesse, wie solche Wechsel als Identitätswechsel verarbeitet werden: welche berufsbiographischen Reorientierungen vorgenommen werden, ob man dem alten Beruf nachtrauert oder den Wechsel als selbstverständlich hinnimmt, ob man mit dem neuen Beruf eine neue Identität verbindet.

Einige Befragte hatten den Berufswechsel als tiefgehenden biographischen Einschnitt und Kontinuitätsbruch, als *"einschneidende Veränderung"* (infolge der "Wende"; d.A.) *überhaupt*" (D12) erlebt. Wie fremd der neue Beruf (und im Umkehrschluß: wie selbstverständlich der alte Beruf) war, drückt sich in der Beschreibung eines Befragten aus, der den Berufswechsel als *"Änderung in einen artfremden Beruf"* (D1) bezeichnete. Die der Biologie entlehnte Bezeichnung "artfremd" läßt an artfremde Haltung in einem Zoo oder fremde Biotope denken. Da dieser in Westdeutschland nicht gebräuchliche Begriff von mehreren Interviewpartnern verwendet wurde, kann es dabei sich nicht um eine individuelle Begriffsschöpfung handeln; vielmehr scheint der Terminus "artfremd" ein in der DDR verbreiteter Begriff zur Charakterisierung eines Berufswechsels gewesen zu sein. Diese semantische Differenz steht wohl in Zusammenhang mit der diskursiven Abwertung von Berufswechseln im DDR-System.

Die Verarbeitung des Berufswechsels als "Verlust der alten Berufsidentität" war bei den 1985er-Absolventen stärker ausgeprägt als bei der Kohorte 1990, was auf deren längere Berufstätigkeit im erlernten Beruf zurückzuführen ist. Formulierungen wie *"ich mußte wieder bei Null anfangen"* (D17) oder *"es ist mir nicht leicht gefallen"* (D26) drückten diese Verlusterfahrung und den damit verbundenen schwierigen Lösungsprozeß aus der alten Berufsidentität aus. Besonders stark ausgeprägt war diese Erfahrung bei Berufswechseln, die mit einem Abstieg verbunden waren. Ein Tierproduzent z.B. sagte, befragt nach Identitätsunterschieden vor und nach der "Wende", folgendes:

"Na, das kann man so einfach gar nicht sagen. - Ich kann nicht sagen, daß, daß das so jetzt... - einzige Unterschied is, vor der 'Wende' Leiter und jetzt Arbeiter. So ganz einfach gesagt. Das, das is der Unterschied." (D1)

Nach zwei gehemmten Beschreibungsversuchen brach aus ihm lapidar eine massive diskontinuitätsbetonende Abstiegserfahrung hervor (Leiter vs. Arbeiter). Der Berufswechsel wurde hier als kränkender Abstieg erfahren und verarbeitet.

Berufswechsel stellten sich aber nicht für alle Befragten als Abstieg und/oder Verlust der bisherigen berufsbiographischen Identität dar. Häufiger, vor allem bei den 1990er-Absolventen, stellte der Berufswechsel eine Reorientierung dar, die aus einer vorherigen Sackgasse befreite und eine neue Perspektive eröffnete. Eine Tierproduzentin etwa wurde schon kurze Zeit nach ihrem Studienabschluß

### arbeitslos und deprimiert:

"Ich weiß nich, ich war so so fertig gewesen. Ich hab gesagt, mir war das egal, was ich mache und wenn ich Saugen machen, obwohl ich 'n Hochschulabschluß hatte."  
(D23)

Sie verlor ihre Berufslinie, kam danach über eine ABM-Stelle zum städtischen Sozialamt und stieg danach im internen Arbeitsmarkt zur Pressereferentin des Bürgermeisters auf:

"Und das macht mir jetzt auch, das macht mir Spaß, denn es wird auch anerkannt. (...) Die neue Chance jetzt als - ähm Mitarbeiter für Öffentlichkeitsarbeit oder man kann das immer so schön umschreiben, Pressereferentin, Bürgermeister sagt immerzu 'Meine Pressesprecherin' (...) Daß man jetzt auch 'ne Zukunft hat." (D23)

Aus ihren Formulierungen wird klar, daß der Berufswechsel ihr ein neues Selbstwertgefühl vermittelt. Die neuen Titel bedeuten Prestige, die berufliche Perspektive scheint erfolversprechend - der neue Beruf verdichtet sich zu einer neuen Identität.

Bei positiver Akzeptanz des Berufswechsels wird aus der passiven Adaption an den Arbeitsmarkt, die den Wechsel zumeist verursacht hatte, ein biographisch fundierter Veränderungsprozeß. Obwohl diese Art der Verarbeitung des Berufswechsels überwiegend bei den 1990er-Absolventen anzutreffen ist, tritt sie auch bei besonders erfolgreichen Stellenwechslern der Kohorte 1985 auf. Eine Chemikerin dieser Kohorte z.B., die 1992 auf eine Stelle als Pharmazie-Beraterin wechselte, antwortete auf die Frage, ob der Berufswechsel für sie eine schwierige Entscheidung gewesen sei:

"Nein gar nicht. - Überhaupt nicht, weil mit dem, also jetzt, so im letzten, war das Beste, was mir passieren (lacht) konnte, äh. Man hat von der Zeiteinteilung (...) das Beste. (...) Man hat ein überdurchschnittliches Einkommen, ich glaub', das verdient kaum einer im Augenblick hier im Osten. Ich hab' das Auto, ich hab' 'n BMW vor der Tür über die Firma (...) Also - was kann einem da Besseres passieren." (D25)

Die materiellen Vorteile des neuen Berufes (und -wie aus dem Interview an andere Stelle hervorgeht- auch die neuen Berufsinhalte) werden hier von der Befragten eindeutig als so positiv erfahren, daß jegliche Übergangsprobleme zwischen den Berufen irrelevant geworden sind und nur das Fazit bleibt: "Was kann einem da Besseres passieren."

Zusammenfassend kann man festhalten, daß Berufswechsel deutliche Auswirkungen auf die berufsbiographische Identität haben. Ob es zu einer Verarbeitung des Berufswechsels als "Verlusterfahrung", verbunden mit einem Rückkehrwunsch zum alten Beruf, oder aber als "Gewinnerfahrung", mit der biographischen Fundierung einer neuen Berufslinie, kommt, ist wesentlich von zwei Faktoren abhängig: der Tätigkeitsdauer im vorherigen (Ausbildungs-)Beruf und der Richtung der vertikalen Mobilität. Dementsprechend ist die biographische Verarbeitung eines Berufswechsels für Absolventen des Jahres 1985 und/oder Absteiger schwieriger als für Absolventen des Jahres 1990 und/oder Aufsteiger.

### 2.2.3.5 Weiterbildung als berufsbiographische Deformation oder Chance

Die individuelle Optionswahl ist ein zentraler Faktor bei Übergängen im Erwerbsleben. Allerdings erfolgen individuelle Optionsentscheidungen unter strukturellen Handlungs- und Rahmenbedingungen, die Übergangsoptionen für Individuen beschränken. Besonders deutlich sind solche strukturelle Beschränkungen, wenn sie durch Institutionen normiert werden.<sup>30</sup> Der gesetzliche Kündigungsschutz etwa oder "Rationalisierungsschutzabkommen" der Tarifparteien sind Beispiele für eine derartige Regulierung von Übergängen. Die beiden genannten Regulierungen sind defensiver Natur; sie sollen "Berufsverlaufs-Abbrüche" verhindern. Insofern nur bereits Beschäftigte davon profitieren, kommt es indirekt zu insider-outsider Problemen, die die Wiedereinstiegsschwierigkeiten von Arbeitslosen vergrößern (vgl. Lindbeck/Snower 1988).<sup>31</sup> Demgegenüber gibt es auch Institutionen, die Übergänge erleichtern sollen. Zu diesen zählt vor allem die berufliche Weiterbildung. Im 1969 verabschiedeten Arbeitsförderungsgesetz (AFG) wurde Weiterbildung als Instrument einer präventiv wirksamen aktiven Arbeitsmarktpolitik konzipiert, das bei einem absehbaren wirtschaftlichen Strukturwandel berufliches Wissen flexibel an die neuen Erfordernisse entweder durch Fortbildung oder Umschulung anpaßt. Schon in den Arbeitsmarktkrisen der 70er und dann der 80er Jahre trat diese präventive Funktion zunehmend zurück. Aus einer Zusatz-Option zur Erwerbstätigkeit zwecks Vermeidung von Arbeitslosigkeit wurde berufliche Weiterbildung zu einer Alternativ-Option zu Arbeitslosigkeit. Wichtiger als der Präventionsgedanke wurde damit die kompensatorische Funktion von Weiterbildung (vgl. Wiggins 1985).

Aus staatlicher Perspektive steht Weiterbildung in den neuen Bundesländern im Kontext eines massiven Einsatzes institutioneller Steuerungsversuche im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums zur Unterstützung des Strukturwandels sowie institutioneller Interventionen zur "Abfederung" der Transformationsfolgen für die Bevölkerung.<sup>32</sup> Die Zahl der Teilnehmer an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen lag Ende 1991 bei über einer Million, etwa ein Drittel davon waren Arbeitslose.<sup>33</sup> Aber auch in individueller Perspektive kommt der beruflichen

<sup>30</sup> Ein Bsp. für nicht institutionell normierte strukturelle Handlungsbedingungen ist die sich nach der "Wende" verändernde Machtbalance zwischen Anbietern und Nachfragern bei Screening-Prozessen, aus der geringere Arbeitsmarktchancen von Frauen resultierten (vgl. Kap. 2.3.1.2).

<sup>31</sup> Mit diesem Problem beschäftigen sich weite Teile der neuen institutionellen Arbeitsmarktökonomie (für einen Überblick vgl. Sesselmeier/Blauermel 1990:72-146), wobei es widersprüchliche Meinungen zur Erklärung dieses Phänomens gibt.

<sup>32</sup> Wobei der Einsatz beruflicher Weiterbildung -wie auch anderer arbeitsmarktpolitischer Instrumente- in beiden Funktionen umstritten ist (vgl. etwa Blaschke u.a. 1992 vs. Sperling 1992).

<sup>33</sup> Auf dem Transformationsarbeitsmarkt wurde "Weiterbildung" erst 1992 zu einem der bedeutendsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Neben Finanzierungsproblemen führte die nach wie vor diffuse institutionelle Struktur des beruflichen Weiterbildungssektors und die große Varianz der Inhalte (vgl. Blossfeld 1991; Weymann/Weymann 1992) bereits im folgenden Jahr aufgrund von Akzeptanzproblemen

Weiterbildung gerade angesichts der momentanen tendenziellen "Entkopplung" von Ausbildungszertifikat und ausgeübtem Beruf in den neuen Bundesländern eine wichtige Rolle zu. Da diese tendenzielle Entkopplung längerfristig wieder von einer strukturell engen Kopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem überlagert werden wird, bietet gerade für fachfremde "Quereinsteige" der nachgeholt Erwerb eines der faktisch ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Zertifikats eine Möglichkeit der Absicherung im neuen Berufsfeld. Berufliche Weiterbildung wird aber nicht "nachträglich", d.h. nach erfolgter beruflicher Umorientierung absichernd relevant. Sie ist für die Individuen vielmehr ein zentrales Mittel beruflicher Umorientierung überhaupt, gerade im Hinblick auf einen beruflichen Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit. Im folgenden geht es nun nicht um eine "objektive" Evaluation des Einsatzes beruflicher Weiterbildung auf dem Transformationsarbeitsmarkt, sondern vielmehr darum, wie Weiterbildung von den Befragten selbst aus berufsbiographischer Perspektive thematisiert wird und welche Probleme da auftraten.

Bei den befragten DDR-Hochschulabsolventen resultierte Weiterbildung -was auch der Normalfall ist- aus einem arbeitsmarktstrategischen Motiv: es geht um die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen und die Erweiterung des beruflichen Optionsbereichs. Eine Besonderheit liegt darin, daß den Befragten dieses Ziel vor allem über berufliche Umdefinitionen realisierbar scheint, Weiterbildung ihnen also gleichbedeutend mit Umschulung ist.<sup>34</sup> Berufsbiographisch ist die Entscheidung zur Umschulung sicherlich gravierender als zu einer Fortbildung, da mit einer beruflichen Umdefinition gleichzeitig immer auch ein Stück der erworbenen Berufsbiographie -zumindest in fachlicher Hinsicht- verabschiedet, obsolet wird. Nun erfolgte die berufliche Umorientierung bei den Befragten meist fremdinduziert. Weiterbildung war insofern nicht ausschließlich Ausfluß eigeninitiativer berufsbiographischer Planung. Was bedeutet es berufsbiographisch, wenn Weiterbildung weder in fachlicher Hinsicht noch motivational selbstverständlich aus der bisherigen (d.h. zeitlich vor der "Wende" liegenden) Berufsbiographie der Befragten erwächst? Wie integrieren die Befragten Weiterbildung in ihre (sich auf die Zukunft erstreckende) Gesamt-Berufsbiographie?

Für die untersuchten DDR-Hochschulabsolventen ergab sich das eigenartige Phänomen einer schlagartig gedoppelten Arbeitsmarktwahrnehmung und dabei widersprüchlich gewordenen berufsbiographischen Erfahrung: mit einer Berufsqualifikation verbinden sich im Übergang vom "Vor-" zum "Nach-Wende-Arbeitsmarkt" plötzlich völlig divergierende berufliche Optionen. Da lebenslauftheoretisch betrachtet die erworbenen formalen und fachlichen Qualifikationen Entwicklungsstufen der beruflichen Biographie darstellen, führt deren als widersprüchlich wahrgenommene Arbeitsmarktrelevanz gleichzeitig zu einer ambivalenten Erfahrung der bisherigen Berufsbiographie. Vor diesem Hintergrund wird auch Weiterbildung als Mittel beruflicher Umdefinition und berufsbiographisch

zu einer drastischen Kürzung der geförderten Maßnahmen.

<sup>34</sup> Quantitativ dominierten bei den real absolvierten Umschulungen kaufmännische Kurse sowie Ausbildungen zum Umweltschutztechniker; eine Umschulung zu Wirtschaftsinformatiker bzw. zur Kulturpädagogin wurde absolviert.

Umorientierung ambivalent.

Entscheidend ist dabei, welcher Arbeitsmarkt den dominanten berufsbiographischen Bezugspunkt jener gedoppelten Arbeitsmarkterfahrung bildet: einer Verankerung der eigenen Berufsbiographie im "Vor-Wende-Arbeitsmarkt" korrespondiert eine negative, einer Verankerung im "Nach-Wende-Arbeitsmarkt" eine positive Integration von Weiterbildung in die Gesamt-Berufsbiographie. Im ersten Fall wird Weiterbildung als berufsbiographischer Abbruch, im zweiten als berufsbiographischer Neuanfang wahrgenommen.

Weiterbildung kann aus zwei Gründen als berufsbiographische Deformation erfahren werden, wobei diese beiden Gründe sich nur analytisch trennen lassen. Zum einen aus dem berufsinhaltlichen Grund, daß die Befragten ihr bisheriges Berufsfeld und die erworbenen fachlichen Kompetenzen nicht aufgeben möchten. Diese Einstellung ist eher in der Gruppe der Tierproduzenten als bei den Chemikern zu finden:

"Was man vielleicht noch dazu sagen könnte, ich hab' auch den Beruf ergriffen, den ich wollte. Ich hab' also eine Berufsausbildung mit Abitur gemacht, bin ausgebildeter Melker, Wunschberuf ausgebildeter Melker und habe dann das Studium Tierproduktion aufgenommen, auch wunschgemäß." (D18)

Der zweite Grund ist nicht berufsfachlicher, sondern direkt biographischer Art:

"Ach - man hat mir 'ne Umschulung angeboten in Stralsund oder in Rostock, das ist oben anner, anner Küste. Was soll das? Ich bin grad fertig gewesen mit'm Studieren!" (D23)

Weiterbildung wird hier mit Verweis auf den Studienabschluß als Zumutung gesehen. Dabei ist die Betonung des vorhandenen hohen Qualifikationsniveaus lebenslauftheoretisch gemeint: sie steht für die mit dem Studium verbundenen biographischen Anstrengungen und Erwartungen, d.h. für ein mehrere Jahre umfassendes Stück Biographie. Die ablehnende Haltung gegenüber Weiterbildung erfolgt hier als Konsequenz der Weigerung, sich berufsbiographisch umzuorientieren, also der Weigerung, einige Jahre seines Lebens, Teile seiner (Berufs-)Biographie als "umsonst" abzuschreiben. Oder anders: Weiterbildungsakzeptanz wäre die Akzeptanz eines solchen Biographieverlusts. Aufgrund solcher biographischer Verlusterfahrungen oder -befürchtungen erscheint Weiterbildung als Instrument einer Deformation des (beruflichen) Lebenslaufs:

"Is zwar 'n hartes Brot dann, ... was dort gar nichts mit Naturwissenschaften zu tun hat. Aber, na ja, mein Gott, was macht man nicht alles für seinen Marktwert." (D28)

"Nein, also, meine Eltern haben eigentlich manchmal ziemlich auf mich eingeredet oder, hm, Umschulung zu machen, aber ... Ich halt da nich' so sehr viel von. (...) Weil ich auch immer, äh, bißchen bereit sein wollte, um sofort auf irgend'n Angebot zu reagieren. Wenn ich in der Umschulung irgendwo gewesen wär', wär's auch 'n bißchen schlecht gewesen und bißchen Angst gehabt, daß mir dort 'ne Stelle, 'ne Chance entgeht." (D32)

Wenn eben von einer Weiterbildungsweigerung die Rede war, so ist diese angesichts der übermächtigen "Nach-Wende-Arbeitsmarktrealität" nur hypothetisch.

Unter dem Druck der gegebenen Arbeitsmarktlage kann auch eine berufsbiographisch begründete Ablehnung von Weiterbildung faktisch nicht aufrechterhalten werden. Auch wenn Weiterbildung als Deformation des Lebenslaufs erscheint, läßt sich -wenn nicht reale Weiterbildungsteilnahme, so doch die hypothetische Beschäftigung mit- Weiterbildung nicht vermeiden:

"Aber in T. isses halt schwierig, weil's da noch gar nischt an Umschulung gibt, ne, was jetzt so auf unserem Gebiet liegt, ne? Und nur einfach äh, was se jetzt so umschulen, ... nur, daß man von der Straße weg is ... Da muß ich ehrlich sagen, ich habe äh drei Jahre Beruf mit Abi gemacht, viereinhalb Jahre studiert, und ich hab' keene Lust, mich jetzt irgendwo auf die Schulbank zu setzen, nur damit ich von der Straße weg bin? Und am Schluß war's ooch bloß wieder nischt, ne?"

Und dieselbe Person etwas später:

"Ich muß sagen, das einzige, was ich dann halt machen kann, wenn ich nicht hier wieder angenommen werd', daß ich 'ne Umschulung mache, ne? Und das is' dann ooch so und wenn das Jahr rum is', dann muß ich das eben machen, was die mir bieten und ooch, wenn's für mich sinnlos is', ne? ... Wenn ich nicht irgendwie umschulen kann indem, ich meine, was ich bis jetzt gelernt habe, mitnutzen kann, dann (atmet hörbar!) werd' ich sicher ooch auf irgendwas umschulen, was mir nich' unbedingt liegt, aber womit ich mal Chance habe, Geld zu verdienen, ne?" (D9)

Eine Folge dieses Dilemmas einer berufsbiographisch begründeten Ablehnung von Weiterbildung als Mittel beruflicher Umdefinition bei gleichzeitig unausweichlich scheinendem Zwang berufsbiographischen Umorientierung läßt sich als Zurücktreten biographischer Selbststeuerung hinter Fremdsteuerung beschreiben. D.h. die fremdinduzierte -reale wie hypothetische- Befassung mit Weiterbildung führt gerade für diejenigen, die ihre Berufsbiographie perspektivisch noch auf dem "Vor-Wende-Arbeitsmarkt" verankern, dazu, daß mit Weiterbildung nicht der Versuch einer aussichtsreichen beruflichen Neuorientierung unternommen wird, sondern die unproduktive und perspektivlose "Auffangfunktion" von Weiterbildung vorherrscht:

"Na ja, jetzt bin, oder nächste Woche, sag' ich mal, hab' ich jetzt auch wieder'n Termin bei unserer Arbeitsvermittlerin wegen 'ner andern Umschulung. Mal sehen, was se anbieten." (D8)

"Nach dem halben Jahr sollte ich rausgeschmissen werden schon, und da haben wir damals, sind wir sogar übers Arbeitsgericht gegangen, und ... ham wir uns dann so geeinigt, daß ich 'n Lehrgang, 'n Umschulungs- oder Fortbildungslehrgang besuch'. ... Und da hab' ich das eben angegeben, mit, teils, weil's mich interessiert hat, auf der anderen Seite mit dem Gedanken, daß ich da erst mal wieder 'ne Zeitlang beschäftigt bin. ... Ich würd vielleicht erstmal in erster Linie sagen, daß es mit dem Blickpunkt war, äh, bis Februar bin ich erstmal wieder von der Straße weg." (D21)

Weiterbildung als berufsbiographische Chance sehen diejenigen, die ihre Berufsbiographie perspektivisch auf dem "Nach-Wende-Arbeitsmarkt" verankern. Oder in der zeitlichen Dimension des Lebenslaufs: die sich berufsbiographisch nicht über den bisherigen beruflichen Verlauf, sondern über zukünftige berufliche Perspektiven definieren. Auch für diese Gruppe gilt, daß der Anlaß zu Weiterbildungsaktivitäten fremdinduziert über den durch die "Wende" veränderten Arbeitsmarkt erfolgt. Eine berufliche Umdefinition mittels Weiterbildung ist bei keinem der Befragten Resultat von Planungen, die aus der vor der "Wende" liegenden Berufsbiographie erwachsen wären, sondern Konsequenz einer Einsicht in den Zwang gegebener Arbeitsmarktstrukturen. Insofern liegt -allerdings nur in diesem



Sinn- immer biographische Fremdsteuerung vor. Die "Zwangseinsicht" bzw. Akzeptanz der nach der "Wende" gegebenen Arbeitsmarktsituation ist jedoch nicht fatalistisch. Anders formuliert: auf der Grundlage dieser Akzeptanz findet durchaus berufsbiographische Selbststeuerung in Form eines reflektierten Umgangs mit Weiterbildung statt. So äußerte ein Chemiker, der zum Interviewzeitpunkt auf Wirtschaftsinformatiker umschulte:

"Naja, ich war der Meinung ... dann möchten's echte Zusatzkenntnisse sein. Viele meiner Leute, die sind ja auch dann in die Umwelttechnik eingestiegen, aber qualifikationsmäßig kann ich so'n Arbeitsplatz mit meinem Studium absichern. (...) Wenn schon, denn schon was Zusätzliches. Weil das ja doch die Berufschancen dann weit erhöht." (D28)

Typischerweise findet man eine Auffassung von Weiterbildung als berufsbiographische Chance bei Personen, die auch nach der "Wende" nicht arbeitslos wurden, sondern (weiterhin) berufstätig waren, und zwar -das ist hier der entscheidende Punkt- in ausbildungsfremden Berufen. Hier dient Weiterbildung zunächst zur Absicherung der neuen beruflichen Existenz. Über diese aktuelle Konsolidierungsfunktion hinaus soll Weiterbildung zukünftig auch Wege beruflichen Aufstiegs eröffnen:

"Wenn das jetzt, ich hatte jetzt schon in Erwägung gezogen und würde das auch sehr gern machen, daß ich dann noch 'ne Weiterbildung dann auf, in diesem Gebiet, wo ich jetzt tätig bin, vielleicht in Angriff nehme. (...) Dann hat man zwar 'n Hochschulabschluß, aber keinerlei Berufserfahrung und hat dann in dieser Branche, wo ich jetzt tätig bin, Berufserfahrung und keinerlei Abschluß. Man steht dann praktisch da ohne was, ne? (...) Wenn ich jetzt wirklich vielleicht nochmal 'ne echte Möglichkeit zu 'ner Weiterbildung hätte oder mich ooch mein Arbeitgeber da unterstützt, dann würd' ich das vielleicht als mein jetziges Ziel ansehen." (D12)

"Also, im Moment bin ich eigentlich wild entschlossen, wenn das hier weiter so gut läuft, hierzubleiben und möglichst auch, äh, tja, mich so weit zu qualifizieren, daß ich wirklich selbständig arbeiten kann und nicht, äh, ständig nochmal nachfragen muß." (D19)

Zumeist handelt es sich um eine prospektive Befassung mit Weiterbildung, wohl aus dem Grund, weil die berufliche Konsolidierung im neuen ausbildungsfremden Beruf noch keinen Freiraum für faktische Weiterbildung läßt. Ob nun die avisierte Weiterbildung wirklich stattfinden wird, spielt hier keine Rolle. Entscheidend ist, daß Weiterbildung überhaupt planvoll als Instrument zur Erreichung beruflicher Zukunftsperspektiven gehandhabt wird. Dabei sind diese berufsbiographischen Planungen nicht nur konkret, sondern reichen zum Teil zeitlich auch über die Verbesserung beruflicher Handlungsspielräume innerhalb des aktuell ausgeübten Berufs oder beim aktuellen Arbeitgeber hinaus, d.h. erstrecken sich nicht nur auf die direkte Zukunft, sondern auf die gesamte zukünftige Berufsbiographie.

Die Ergebnisse zu Weiterbildung als Mittel beruflicher Umdefinition lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Der veränderte Arbeitsmarkt im Gefolge der "Wende" bedeutet für die Befragten einen gravierenden berufsbiographischen Einschnitt. Die Integration von Weiterbildung als Instrument beruflicher Umdefinition und Neuorientierung in die Gesamt-Berufsbiographie hängt nun davon ab, ob diese wesentlich über den "Vor-" oder über den "Nach-Wende-Arbeitsmarkt" definiert



wird. Im ersten Fall dominiert die Erfahrung eines berufsbiographischen Bruchs, der durch Weiterbildung/Umschulung noch vertieft wird. Weiterbildung erscheint als Deformation des beruflichen Lebenslaufs. Aufgenötigt durch die veränderte Arbeitsmarktsituation, werden mit Weiterbildung keine konkreten beruflichen Perspektiven verbunden. Die berufliche Umorientierung mittels Weiterbildung wird nicht aktiv und gezielt betrieben. Auch im zweiten Fall wird die "Wende" als berufsbiographischer Einschnitt erfahren. Die "erzwungene Akzeptanz" des veränderten Arbeitsmarktes als Definitionsgrundlage der eigenen Berufsbiographie macht Weiterbildung jedoch zur berufsbiographischen Chance, die einen beruflichen Neuanfang ermöglicht, konsolidiert und in seinen Optionsmöglichkeiten erweitert. Die -real wie hypothetisch- planvolle Nutzung von Weiterbildung zur Verfolgung konkreter, teils langfristiger beruflicher Zukunftsperspektiven spricht für ein hohes Maß an (berufs-) biographischer Selbststeuerung.

## 2.3 Dimensionen der Flexibilität im Transformationsprozeß

In diesem abschließenden Kapitel werden einige Dimensionen des beruflichen Flexibilitätshandelns untersucht: Stellensuchverhalten und Optionsveränderungen, soziale Netzwerke und räumliche Mobilität.

### 2.3.1 Stellensuchverhalten und Optionsveränderungen

#### 2.3.1.1 Informationsverhalten bei der Stellensuche

Im folgenden werden für Stellensuchprozesse nach der "Wende" Unterschiede und Kontinuitäten im Vergleich zu Stellensuchprozessen vor der "Wende" untersucht. Wie schon bei letzteren (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 3) werden dazu wieder die formalen Seiten dieses Prozesses betrachtet, also das Informations- und das Screening-Verhalten, um darüber die Gestalt des Arbeitsmarktes in seiner Relevanz für den Erwerbsverlauf zu rekonstruieren. Die interessante Frage ist hier, ob das Stellensuchverhalten der befragten Hochschulabsolventen über den Systembruch hinweg Kontinuität aufweist und inwieweit es den neuen marktwirtschaftlichen Bedingungen angemessen ist.

Idealtypisch sind in einem marktwirtschaftlichen Arbeitsmarkt ein transparentes Angebot an Arbeitskraft und eine transparente Nachfrage gegeben. Das Matching zwischen Angebot und Nachfrage erfolgt dabei im Unterschied zur Planwirtschaft über den Preis. Ein Höchstmaß an Transparenz der Informationen über Angebot und Nachfrage wäre im marktwirtschaftlichen System dann gegeben, wenn die Vermittlung dieser Marktinformation über formelle, anonyme und frei zugängliche Vermittlungsinstanzen erfolgt. In der Bundesrepublik sind diese formeller Vermittlungsinstanzen das Arbeitsamt und die Zeitungsannoncen.<sup>35</sup> Beide spielten in

<sup>35</sup> Faktisch stellen beide Instanzen nur eine eingeschränkte Transparenz her: Annoncen informieren nur über einzelne Angebote bzw. Nachfrager; das Arbeitsamt gibt Informationen selektiv nach Qualifikation weiter. Dennoch erfüllen sie das Transparenzkriterium weitaus eher als informelle Vermittlungen oder direkt Allokationswege.

der DDR so gut wie keine Rolle für Allokationsprozesse. Die im folgenden beschriebenen Typen von Stellensuchverfahren nach der "Wende" wurden anhand des Interviewmaterials gebildet und folgen der in der Arbeitsmarktsoziologie üblichen Unterscheidung zwischen formellen, informellen und direkten Vermittlungswegen. Insgesamt wurde von 34 erfolgreichen<sup>36</sup> Stellensuchprozessen nach der "Wende" berichtet (von 26 Personen).

#### A) Formelle Vermittlungsverfahren

In 13 Fällen (bei 11 Personen) erfolgte die Informationsvermittlung durch formelle Instanzen in Form des Arbeitsamtes bzw. einer Zeitungsannonce. In Bezug auf Geschlecht und Abgangsjahr gab es dabei keine auffälligen Verteilungen; Differenzen existieren lediglich für das Studienfach (7 Tierproduzenten/4 Chemiker) und die Region (8 Rostocker/3 Leipziger). Nur etwa ein Drittel aller Allokationen erfolgte also auf dem Weg der dem marktwirtschaftlichen Idealtypus entsprechenden formellen Informationsvermittlung.

Diese Minderheitenposition formeller Informationsverfahren ist faktisch nicht untypisch für Marktwirtschaften. In Großbritannien z.B. erfolgte dem "General Household Survey" zufolge 1984 die Primärinformation über einen später angetretenen Job bei Männern zu 42% über formelle Wege, bei 31% über Freunde und Bekannte und zu 21% auf direktem Wege (vgl. Fevre 1989:92). In Westdeutschland stellte das IAB für 1985 bei Stellenbesetzungen zu 32,6% formelle Wege (Zeitungsannoncen, Arbeitsamt) fest; 40,1% der Allokationen liefen über Freunde und Bekannte und 15,3% waren "Bewerbungen auf Verdacht" (vgl. Blaschke 1987). Dieser Studie zufolge spielen allerdings bei Hochschulabsolventen formelle Verfahren (insb. Stellenausschreibungen in Zeitungen) eine größere Rolle als bei niedrigeren Bildungsniveaus.

Wie Anbieter ihre Informationen mit Hilfe von Arbeitsämtern und Zeitungen gewinnen, ist bekannt und muß hier nicht geschildert werden. Interessant ist dagegen, welche Stellen auf diesem Weg besetzt wurden. Nur vier dieser über formelle Verfahren besetzten Stellen lassen sich als Tätigkeiten im Berufsfeld kennzeichnen; drei davon wurden von Chemikern besetzt, ein Tierproduzent konnte als Consultant von landwirtschaftlichen Betrieben ebenfalls im Berufsfeld bleiben. Die übrigen 9 über formelle Verfahren besetzten Stellen lassen sich nicht als ausbildungsadäquat beschreiben, wobei fünf dieser Stellen dem Jedermannsarbeitsmarkt zuzurechnen, d.h. mit einem Prestigeabstieg verbunden sind. Zwei Personen wurden in ABM-Stellen vermittelt, die zwar ebenfalls fachfremd, jedoch nicht mit einem deutlichen Abstieg verbunden waren.

Als Fazit ist festzuhalten, daß erfolgreiche Stellenallokationen nur zum geringeren Teil über formelle Informationsverfahren stattfanden. Auf formelle Verfahren zur Informationsgewinnung griffen überwiegend Tierproduzenten zurück, die tendenziell abstiegsgefährdet waren bzw. einen Berufswechsel vornehmen mußten.

<sup>36</sup> Als "erfolgreich" gilt eine Stellensuche, wenn im Anschluß daran ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde und die Stellenallokation erfolgte.

## B) Informelle und direkte Verfahren

Direkte oder informelle Informationsverfahren ließen sich für 21 Stellensuchprozesse (bei 17 Personen)<sup>37</sup> feststellen. In bezug auf Geschlecht und Studienabschlußjahr wies diese Gruppe keine Besonderheiten auf. Relevante Unterschiede gab es jedoch beim Studienfach (10 Chemie, 7 Tierproduktion) und in der regionalen Zusammensetzung (10 Leipzig, 7 Rostock). Analytisch ist die Unterscheidung zwischen direkten und informellen Verfahren nicht eindeutig; im folgenden werden deshalb verschiedene Arten direkter und informeller Verfahren beschrieben, um damit das Kontinuum zwischen beiden Verfahrensarten zu kennzeichnen.<sup>38</sup>

Typ 1: Direkte Ansprache unbekannter Nachfrager durch Anbieter:

Dem Idealtypus eines direkten Stellensuchverfahrens entspricht die "Blindbewerbung". Es wurde bereits gezeigt (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 3.1.2 und 3.2.1), daß dieses Verfahren in der DDR häufig erfolgreich eingesetzt wurde (aufgrund des systemisch bedingten Angebotsmangels). Auch nach der "Wende" führte es sechsmal zu Stellenbesetzungen. Zwei Personen waren mit ihrer Blindbewerbung bei einer Firma erfolgreich, zwei weitere bei einer westlichen Universität, eine Person kontaktierte direkt einen ABM-Träger. Während es sich in diesen fünf Fällen um gezielte Suchaktionen handelte, kam eine weitere Person zufällig in der informellen Situation einer Party mit einem ihr vorher unbekannten Tankstellenbesitzer in Kontakt, den sie auf mögliche Vakanzen ansprach.

Alle Personen dieser Gruppe wußten vor ihrer Direktbewerbung nicht, ob der potentielle Nachfrager eine Vakanz aufweist. Auffällig ist, daß in nur einem Fall eine schriftliche "Blindbewerbung" erfolgte. Die übrigen fünf Personen dieser Gruppe hatten den Nachfrager persönlich und ohne vorherige Terminabsprache aufgesucht:

"Die Stelle, die ich jetzt hab', hab' ich mir eigentlich selber gesucht. Bin irgendwann mal in dem Technologie- und Gewerbezentrum aufgekreuzt. Das war Ende 91, Dezember war's noch und hab' einfach mal gefragt. Hab' mir vom Umweltministerium, weil ich irgendwie ganz gern im Umweltbereich oder in 'nem umweltrelevanten Bereich arbeiten wollte, 'ne Broschüre zuschicken lassen, und zwar das Umwelthandbuch nennt sich das, das is so 'n kleines Firmenverzeichnis, in dem sämtliche Firmen in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnet sind, die im umweltrelevanten Bereich was machen. Dann bin im Prinzip in diesem Technologiezentrum aufgekreuzt, hab' den Chef gefragt, und dann war alles klar (lacht)." (D32)

Dieses Verfahren zeichnet sich einerseits durch ein hohes Zufallsmoment aus, andererseits -und dieser Aspekt dürfte wohl den Erfolg dieses Verfahrens auch unter

<sup>37</sup> Zwei Personen wiesen sowohl formelle als auch informelle bzw. direkte Stellensuchverfahren auf; diese wurden bei beiden Verfahrenstypen berücksichtigt.

<sup>38</sup> Idealtypisch sind direkte Verfahren Suchprozesse, bei denen ein Anbieter (Nachfrager) einen Arbeitgeber (Arbeitskraftanbieter) direkt, also ohne Zwischenschaltung anderer Personen oder Institutionen, zum Zweck einer Stellenallokation kontaktiert. Informelle Verfahren zeichnen sich demgegenüber durch eine vorgängige Phase der Informationsgewinnung aus, in der Anbieter (Nachfrager) bei anderen Personen oder Institutionen Auskünfte einholen; an diese "informelle" Suchphase schließt sich eine direkte Kontaktaufnahme an. Es ist eine Frage der Gewichtung, inwieweit man die erste Phase (informelle Informationssuche) gegenüber der zweiten Phase (direkte Anfrage) stärker bewertet, zumal nicht immer vollständige Informationen über den gesamten Prozeß vorliegen.

marktwirtschaftlichen Bedingungen begründen- durch ein hohes Maß an Eigeninitiative des Anbieters, die auch weiterhin berufliches Engagement vermuten läßt.

Zu DDR-Zeiten eher bei Tierproduzenten zu finden, wurde die "Blindbewerbung" nach der "Wende" ausschließlich von Chemikern angewendet. Fünf dieser sechs Chemiker hatten ihren Abschluß 1990 erworben. Diese Verschiebung ist eine Folge der unterschiedlichen Marktchancen der beiden Fachabschlüsse. Je geringer die Erfolgchancen einer "Blindbewerbung" sind, desto seltener wird ein Anbieter dieses zeit- und kostenintensive Verfahren in Betracht ziehen. Das Kosten-Nutzen-Kalkül für dieses risikoreiche Verfahren gestaltete sich bei den Chemikern aufgrund ihrer gegenüber Tierproduzenten besseren Marktchancen nach der "Wende" eher zugunsten der "Blindbewerbung". Die Konzentration auf die Chemieabsolventen des Jahrgangs 1990 ist damit zu erklären, daß diese Personen-Gruppe aus Berufseinsteigern bestand, die noch keine beruflichen Netzwerke aufgebaut hatten, die sie hätten nutzen können. Dieses Manko scheinen "Blindbewerbungen" zu kompensieren: man bringt sich ins Gespräch, ohne vorher "bekannt" gewesen zu sein.

Typ 2: Direkte Ansprache bekannter Nachfrager durch Anbieter:

Im Unterschied zur gerade beschriebenen "Blindbewerbung" kann beim folgenden Typus einer Direktbewerbung auf bestehende Berufskontakte zurückgegriffen werden, die das Einschätzungsrisiko für den Nachfrager reduzieren. Da die 1985er-Kohorte im Unterschied zu den 1990er-Berufseinsteigern über berufliche Netzwerke verfügt, ist es nicht verwunderlich, daß die Direktbewerbung bei einem vorher bereits bekannten Nachfrager ausschließlich von Personen der Kohorte 1985 erfolgte. In fünf Fällen findet sich dieser Verfahrenstypus. Im folgenden typischen Beispiel sprach eine Anbieterin auf gut Glück eine ihr aus früheren Berufszusammenhängen bekannte Netzwerkperson an, die sie zwar abweisen mußte, aber gleichzeitig an einen anderen Nachfrager empfahl:

"Also ich hatte schon 'ne Verbindung hin zur Bank. (D26 hatte in ihrem vorherigen Beruf mit einer Bank zu tun; d.A.) Ich kannte die Leute und ich kannte auch die Aufgabengebiete. (...) So und das war mein erster Anlaufpunkt, wo ich dachte: 'Mann, wenn de nicht weiß wohin, geh doch da mal hin und sprich vor.' Und da war ich auch und sprach vor, wie gesagt, direkt in der Bank konnten sie mich nicht einstellen, weil sie schon ein Einstellungsstop hatten. Damals wars schon so, nicht, und die damalige Leiterin hatte sich aber für mich verwandt (...) Vormittags hab ich mit ihr gesprochen, nachmittags hat sie angerufen, ich soll mal schnell vorbeikommen, da wär einer (ein westlicher Berater, der sie dann einstellt; a.A.)."

Typ 3: Direkte Ansprache von Anbietern durch Nachfrager:

Ähnlich wie die Anbieter bei Nachfragern können auch Nachfrager den direkten Weg zu Anbietern suchen, um eine Stellenallokation vorzunehmen. Sieben Allokationen fanden auf diesem Weg einer direkten Anfrage durch einen Beschäftigten statt. Die Anfragen seitens der Beschäftigten richteten sich dabei überwiegend an Männer; Anbieterinnen wurden lediglich zweimal kontaktiert. Nur in einem Fall wußte der Nachfrager vorher nichts über die später eingestellte Person: er hatte "blind" bei der Universität angerufen und seine Vakanz angezeigt. In den übrigen sechs Fällen kannte der Nachfrager die von ihm kontaktierte Person bereits vor

seiner Anfrage, d.h. es handelte sich um gezielte Kontaktierung eines bestimmten Anbieters. Dabei nutzte der Nachfrager in den meisten Fällen sein berufliches Netzwerk. So wurde in einem Fall einem Absolventen von seinem Professor eine Stelle an der Universität angeboten; in vier Fällen bestanden bereits vor der Anfrage des späteren Beschäftigers Arbeitskontakte zwischen Anbieter und Nachfrager. Nur eine Stellenallokation erfolgte aufgrund privater Kontakte zwischen Nachfrager und Anbieter.

**Typ 4: Informelle Informationssuche und direkte Bewerbung:**

Dieser Typ kommt dem Idealtypus der informellen Stellensuche am nächsten. Über eine informelle Kontaktperson erfuhr der Anbieter von einer spezifischen Vakanz und nutzte dieses (exklusive) Wissen für eine direkte Bewerbung beim entsprechenden Beschäftiger. Dreimal wurde dieses Verfahren erfolgreich zur Stellensuche genutzt.

Nach diesem Überblick über die nach der "Wende" erfolgreich verwendeten Informations- und Stellensuchverfahren wird im folgenden überprüft, inwieweit das Informationsverhalten bei der Stellensuche über die "Wende" hinweg Kontinuität zeigt bzw. inwieweit Dysfunktionalitäten gegeben sind. Tab. 2 zeigt die Verwendung von formellen bzw. informellen/direkten Verfahren der Stellensuche vor und nach der "Wende".

**Tab. 2: Stellensuchverfahren vor und nach der "Wende"**

	vor der "Wende"	nach der "Wende"	
formelle Verfahren	12	13	25
informelle/direkte Verfahren	22	21	43
	34	34	68

Es zeigen sich kaum Unterschiede in der Verteilung. Insbesondere die Vermutung eines vor der "Wende" stärker an formellen Verfahren orientierten Verhaltens, das als Indikator für eine größere Passivität der Anbieter gelten könnte, ist nicht zu bestätigen. Sowohl im planwirtschaftlichen Arbeitsmarkt der DDR als auch auf dem Transformationsarbeitsmarkt zeichnen sich Stellensuchprozesse durch eine Dominanz informeller/direkter Verfahren aus. Eine marktwirtschaftlich dysfunktionale Kontinuität passiver Suchmuster ist generell nicht festzustellen. Vielmehr ist tendenziell eine Kontinuität des Suchverhaltens gegeben, die als prinzipiell funktional -auch in einer Marktwirtschaft- angesehen werden kann.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Eine genauere Betrachtung der formalen Beschreibung der Stellensuchprozesse liefert zwei Aspekte, die als Anzeichen für Kontinuität bzw. Diskontinuität gedeutet werden können. Zum einen erstaunt -zumindestens westliche Beobachter-, daß sowohl vor als auch nach der "Wende" das Verfahren einer persönlichen "Blindbewerbung" ohne Vorankündigung des Anbieters auf einem Facharbeitsmarkt zum Erfolg führte. Zum

Um noch einmal auf die eingangs gestellte Leitfrage nach den Änderungen der subjektiven Handlungsmuster im Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft zurückzukommen: bezüglich des Stellensuchverhaltens ist festzustellen, daß der von Mayntz (1992) prognostizierte Prozeß eines mühseligen Lernens individueller Autonomie in Marktwirtschaften bzw. des Aufgebens von in Planwirtschaften erlernten Handlungsmustern passiven Sich-Einfügens eine unzutreffende Charakterisierung ist. Die Aktivitäts- bzw. Passivitätsdifferenzen im Anbieterverhalten bei der Stellensuche waren faktisch sehr viel geringer, als es die idealtypisch gesetzten Unterschiede zwischen den Modellen einer Plan- und Marktwirtschaft wollen. Einerseits wurde die unterstellte Passivität der Arbeitsmarktprozедierung in Planwirtschaften informell unterlaufen. Andererseits weist die in marktwirtschaftlichen Arbeitsmarktmodellen unterstellte vollkommene Information und Steuerung von Arbeitsmarktprozessen durch Nutzenkalküle und Preise ebenfalls häufig durch informelle Strukturen eine Doppelstruktur auf. Aufgrund der ähnlichen informellen Strukturen beider Systeme waren in der Realität konkreter Stellensuchprozesse im Systembruch -bei allen Unterschieden der Steuerungsmedien beider Systeme- die Kontinuitäten des Stellensuchhandelns der Anbieter sehr viel größer als zu erwarten.

#### 2.3.1.2 Screening-Verhalten nach der "Wende"

Die große Ähnlichkeit subjektiver Handlungsmuster bei der Stellensuche über den Systembruch hinweg bedeutet allerdings nicht, daß auch die strukturellen Handlungsbedingungen -also die zweite Leitfrage dieses Kapitels- eine Kontinuität über den Systembruch hinweg besaßen. Das Informationsverhalten von Anbietern und Nachfragern ist nur eine Seite des Stellensuchprozesses. Das Screening, also die faktische Auswahl von Nachfragern bzw. Anbietern ist das zweite Element jedes Stellensuchprozesses. Dieses Screening-Verhalten hat sich durch die "Wende" entscheidend verändert. Vor der "Wende" gab es einen systembedingten Anbietermarkt, auf dem das Screening von Anbietern durch die Nachfrageseite kaum spürbare Bedeutung besaß; handlungsprägender war vielmehr das Nachfrager-Screening seitens der Anbieter, deren typische Screening-Kriterien das "Heimat-/Partnermotiv" waren (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 3.1.4). Mit der Einführung von marktwirtschaftlichen Preisen auf dem Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Kostenkalkulation nach der "Wende" änderte sich diese marktbedingte Machtrelation schlagartig. Nicht mehr Anbieter waren knapp, sondern Nachfrager. Damit wurden auch deren Kriterien für Screening-Prozesse handlungsrelevant. Da nur Anbieter befragt wurden, kann diese Veränderung auch nur aus der Perspektive der Anbieter analysiert werden. Die Veränderung hin zu einem stärkeren Anbieter-Screening seitens der Nachfrager wird in den Interviews an

---

*zweiten kann eine Zunahme von Übergänge im Beruf festgestellt werden. In der DDR verdankten sich solche Stellenwechsel zumeist einem von den Anbietern gewünschten Wechsel des Wohnorts. Nach der "Wende" fanden verstärkt auch Stellenwechsel in der Region statt ohne Wohnsitzwechsel. Informelle Kontakte zwischen Anbietern und Nachfragern vor der Stellensuche waren deshalb nach der "Wende" bei Stellenwechslern häufiger anzutreffen als vor der "Wende".*

Berichten über nicht-erfolgreiche Stellensuchprozesse und über Auswahlprozesse unter Bewerbern durch den Beschäftigten deutlich.

Vor der "Wende" gab es so gut wie keine Berichte über nicht-erfolgreiche Stellensuchprozesse. Nach der "Wende" veränderte sich dies drastisch: die nicht-erfolgreiche Stellensuche wurde, insbesondere wenn sie aus dem Status der Arbeitslosigkeit heraus erfolgte, zur Normalität. Erzählungen über ganze Ordner füllende erfolglose Bewerbungen belegen dies:

"Naja, zur Zeit steh' ich (undeutlich), so knapp an die neunzig Bewerbungen hab' ich geschrieben, ausführlich." (D28)

Frustrationen dieser Art -vor der "Wende" völlig unbekannt- mußten bewältigt werden. Wie ungewohnt diese Erfahrung war, verdeutlicht der folgende Versuch eines Tierproduzenten, nach einer (zunächst) erfolglosen Umschulung diese berufsbiographisch neuartige Erfahrung zu bewältigen; dem Befragten fiel es äußerst schwer zu akzeptieren, daß es in der Marktwirtschaft keine Instanz gibt, die ihm sein Arbeitsmarktrisiko abnimmt:

"Ich hab' mehrere Bewerbungen - ich hab' (lacht), ich hab' 'n ganzen Ordner voll, ich hatte dann auch noch 'n, 'n - 'n, na, sagen mer, - ich hab' einen Anwalt gefragt, ob er für mich ein Verfahren mal einleitet gegenüber dem Arbeitsamt, weil ich ja überhaupt nichts bekommen hab' und im Prinzip auf einer, man kann sagen, auf einer falschen Auskunft hin das Falsche (als Umschulung; d.A.) gemacht hab'." (D3)

Die gestiegene Screening-Relevanz durch Nachfrager zeigte sich neben den Berichten über erfolglose Stellensuchprozesse auch an den Schilderungen über Bewerbungsgespräche. Eher anekdotisch äußert sich die Veränderung der Screening-Macht in folgender Äußerung:

"Aber ich möcht' Ihnen mal eine Geschichte erzählen, ich hab' mich beworben bei son großen äh Futtermittelkonzern und (...) äh meine Bewerbungsunterlagen abgeschickt. Ich hab das Empfangsschreiben auch bekommen, die Bestätigung, so und dann is 'ne gewisse Zeit vergangen - ja so weiß nich wie lange, ja und dann kam auf einmal 'ne Karte in Briefkasten, die Post kam damals um 11: 'Ja kommen Sie bitte heute um 9 nach B., dort is 'n Vorstellungsgespräch.' So dat warn schon zwei Stunden vergangen. Ich gleich mein Kind gesackt, ab ins Auto und dort hat man mir gesagt: 'Ja, wissen Sie, Frauen wollten wir eigentlich gar nicht.' Das find ich so gemein, so gemein. Ich bin da extra noch hingefahren und so. 'Ja, das finden wir ganz toll, aber Frauen wolln wir nich.' Das hätten sie mir erst sagen können in, in der Annonce. Aber da darf es ja nicht drin stehen." (D23)

In diesem Fall wurde das Screening-Kriterium "Geschlecht" für die Anbieterin negativ relevant. Generell gilt, daß bei einem verstärkten Screening durch die Nachfrager wichtig ist, ob man deren Screening-Kriterien erfüllt:

"Ich hab' verschiedene Vorstellungsgespräche gehabt, aber meistens sucht man Leute - Ostdeutschland oder so, die verkaufen. Und dazu bin ich in dieser Hinsicht wohl nicht geeignet. Ich war sogar schon zum Assessment-Center gewesen. Also da, durchchecken lassen auf seine Fähigkeiten und Fertigkeiten. Man sucht heutzutage nur Verkäufer. Verkäufer hinten, Verkäufer vorne." (D28)

Manche Nachfrager verlegten nach der "Wende" das Screening auch auf einen Zeitpunkt nach der Einstellung:



"Letzten Endes brauchten se viele und gesiebt wurde später. Erstmal wurde eingestellt. Es wurden sehr viele eingestellt und dann wurde nachher nach 'm ersten Auswahlverfahren die Hälfte entlassen." (D26)

Allgemein ist also zu konstatieren, daß sich nach der "Wende" die in das Screening einfließenden Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt verschoben haben. Die Screening-Kriterien der Nachfrager wurden relevanter für das Arbeitsmarktgeschehen.

Es wäre allerdings falsch, die mit Einführung der Marktwirtschaft gestiegene Screening-Macht der Nachfrager ausschließlich als von den Anbietern passiv erlittene, Frustrationen und Wut auslösende Veränderung zu verstehen. Für viele Anbieter stellte die neue Marktlage auch eine Herausforderung für ihr Screening-Verhalten dar. Es wurden Handlungsspielräume ausgelotet, Wege und Strategien entwickelt, mit denen man auf die neue Situation reagieren konnte. Auch die Anbieter unterwarfen Projekte und Nachfrager einem veränderten, stärker an marktwirtschaftlichen Bedingungen orientiertem Screening-Verfahren.<sup>40</sup> Welche potentiellen Stellen und Projekte prüfte diese Personengruppe? Drei Typen von Stellenarten bzw. Projekten ließen sich dabei unterscheiden: Tätigkeiten bei Versicherungsunternehmen (mit beruflichem Abstieg), Selbständigkeit und Geschäftsunternehmungen.

Nach der "Wende" erweiterte sich der Markt für Versicherungsdienstleistungen beträchtlich (vgl. DIW 1991:136). Die meist auf einem hohen Lohnrisiko der Anbieter beruhenden Beschäftigungen bei einer Versicherung (im Außendienst) waren einer der wenigen nach der "Wende" florierenden "Jedermannsarbeitsmärkte". Es verwundert deshalb nicht, daß sie von mehreren Absolventen in Erwägung gezogen wurden. Einige verwarfen diese Option wegen des Eigenrisikos des Verdienstes von vornherein, andere stiegen nach einer kurzen Nebentätigkeit in diesem Bereich wieder aus. Einen ähnlichen "trade off" zwischen einer Stelle und einem Abstieg in den "Jedermannsarbeitsmarkt" mit geringer Perspektive nahm eine Tierproduzentin vor, als sie das Angebot ihrer LPG, als Melkerin zu arbeiten, ablehnte.

Eine neue, zunehmend bedeutsame Option für die Anbieter war, daß man den Arbeitsmarkt in Richtung Selbständigkeit verlassen konnte. So wurde z.B. mehr als einmal die Gründung eines Bauernhofs erwogen:

"Meine ersten Ambitionen waren, daß ich ebent, sag' ich mal, ... auf privater Basis dann Landwirtschaft weiterbetreibe. Bloß das Problem war zu der Zeit, daß ich ooch zwar von meinen Eltern her und Schwiegereltern her äh doch über Land verfügen hätte können, aber ääh nun selber keen eigenes habe - ooch keene geeignete Hofställe hatte, und meiner Frau - äh, ooch nich so der Typ dafür is, nun im Familienbetrieb dann richtig mit - zuzupacken." (D10)

Gegen Projekte dieser Art sprachen zum einen Kapitalmangel, zum anderen Widerstände innerhalb der Familie, die aufgrund eben dieses Kapitalmangels in die

<sup>40</sup> Da die Marktlage für Tierproduzenten nach der "Wende" sehr viel schwieriger war, verwundert es nicht, daß entsprechende Äußerungen bei diesen sehr viel häufiger vorkamen als bei Chemikern (7:1).



Planungen miteinbezogen werden mußte. Überlegungen in Richtung Selbständigkeit wurden auch für fachfremde Tätigkeitsbereiche angestellt: so z.B. die Idee, sich mit einem Verkaufswagen selbständig zu machen (was die Ehefrau ablehnte) oder die Überlegung, eine Autowaschanlage zu betreiben (für die das Grundstück nicht erworben werden konnte). Während in diesen Fällen die Motivation zur Selbständigkeit da war (und von dem oben zitierten Tierproduzenten später auch realisiert wurde), aber an realen Umsetzungsproblemen scheiterte, gab es auch einen Fall, in dem eine mögliche Selbständigkeit wegen des damit verbundenen Risikos ausgeschlagen wurde:

"Ich hätte zu Anfang das Angebot gehabt, als selbständiger Mitarbeiter oder als Angestellter anzufangen. Da hab ich dann zuerstmal das Angestelltenverhältnis gewählt, weil das dann doch erstmal 'ne sichere Basis is. Und da man, woll'n mal sagen, in dem neuen Job doch noch nich so beleckt is und sich erst einarbeiten muß, wollt' ich nich das Risiko eingehen, zwischendurch Schiffbruch zu erleiden, in der Richtung. Und dann ohne Geld dazusitzen (lacht)." (D4)

Bei einer dritten Anbietergruppe, für die sich ein verändertes Screening-Verhalten nach der "Wende" andeutete, bezogen sich die Screening-Prozesse auf Geschäftsunternehmungen. Ein Tierproduzent etwa lehnte die Leitung einer Milchviehanlage ab:

"Also 'ne ganz neue Milchviehanlage, die aber technologisch schon - im Vergleich zu dem westlichen Standard völlig veraltet, ne? Und da hätte man dann mit unheimlich viel Arbeitskraft äh, -kräfteaufwand arbeiten müssen und meiner Meinung nach nicht rentabel wirtschaften können, ne? (...) Und davon ließ ich dann auch ab, ne? Also, ich fand, in meinen Augen war, wären es mehr ein Verheizen gewesen, und letztendlich wär' nichts rausgekommen." YYYYY

Wie ein Manager wog der Befragte hier die Rentabilität einer möglichen Geschäftsunternehmung ab. Dieses Screening-Verhalten wurde gerade in der Umbruchzeit, als auch betriebswirtschaftlich neu kalkuliert wurde, wichtig. In ähnlichen Fällen kam es auch vor, daß Projekte nicht an Rentabilitätsüberlegungen scheiterten, sondern an der mangelnden Weitsicht von LPGs oder am Mangel an Investoren.

### 2.3.2 Netzwerke bei der Stellensuche

Daß soziales Kapital in Form beruflicher und privater sozialer Netzwerke (vgl. Coleman 1988) eine wichtige Rolle bei Allokationsprozessen im Arbeitsmarkt spielt, ist seit Granovetters (1974) Pionierstudie vielfältig belegt.<sup>41</sup> Belegt ist auch die Relevanz sozialer Netzwerke bei Rekrutierungsprozessen aus Sicht der Beschäftigten (vgl. Windolf/Hohn 1984). Obwohl in der Literatur noch umstritten, scheint die Relevanz von Netzwerken für Allokationsprozesse gerade in Krisenzeiten noch zuzunehmen (vgl. Hohn/Windolf 1985 sowie die Beiträge in Deeke u.a. 1987).<sup>42</sup> Auch für den Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern zeichnet sich

<sup>41</sup> Für Westdeutschland mit Daten des "Wohlfahrtssurvey" und des "Sozio-ökonomischen Panels" (vgl. Noll 1985; Habich 1987); international vgl. Lin/Dumin 1986; DeGraaf/Flap 1988).

<sup>42</sup> Für den walisischen Arbeitsmarkt etwa konnte Fevre (1989) zeigen, daß in Krisenzeiten

eine entsprechende Bedeutung von Netzwerken für Allokationsprozesse ab. Ein Defizit empirischer Netzwerkstudien<sup>43</sup> ist der Mangel an analytischen Differenzierungen sowohl hinsichtlich der beteiligten Akteure (Verwandte, Freunde, Kollegen, Zufallsbekannte etc.) als auch hinsichtlich der Netzwerkfunktion (Entscheidungsbeeinflussung, persönliche Kontaktherstellung, bloße Informationsweitergabe etc.).<sup>44</sup> Im folgenden wird den Fragen nachgegangen, welche Funktion Netzwerke für Stellenfindungsprozesse hatten, welche Netzwerkpersonen bei diesen Prozessen relevant waren und welche Veränderungen es in Bezug auf diese beiden Faktoren nach der "Wende" gab. Netzwerkpersonen waren vor der "Wende" an 29 Übergangsprozessen (berufliche Ersteinstiege und Stellenwechsel) beteiligt. Es zeigte sich ein leichtes Übergewicht privater Netzwerkpersonen gegenüber beruflichen Kontakten (17 Verwandte, Freunde, Bekannte vs. 12 berufliche Netzwerkpersonen). Eindeutig bestätigt wurde dabei die in der Netzwerkliteratur bekannte Dominanz von "weak ties" (Bekannte, berufliche Kontakte, entfernte Verwandte) gegenüber "strong ties" (Eltern und enge Freunde) bei Stellenfindungsprozessen; nur fünf Netzwerkpersonen gehörten zur Gruppe der "strong ties".

Auch nach der "Wende" waren Netzwerkpersonen in großem Umfang an erfolgreichen Übergängen beteiligt (20 Personen/Fälle). Wie vorher blieben "strong ties" auch nach der "Wende" weniger wichtig als "weak ties" (6:14). Verändert hat sich jedoch der Stellenwert beruflicher Netzwerke: die Relevanz beruflicher Kontakte für Stellenfindungsprozesse ist deutlich angestiegen und hat mit der Bedeutung privater Netzwerkpersonen gleichgezogen (je 10).

Schlüsselt man die Gruppe der insgesamt 49 in Anspruch genommenen Netzwerkpersonen hinsichtlich der Fachrichtung der unterstützten Anbieter auf, dann zeigt sich, daß berufliche Netzwerke für Chemiker wichtiger sind als private, während für Tierproduzenten umgekehrt private bedeutsamer sind als berufliche Netzwerke. Dies hängt zusammen mit der Struktur der Übergänge nach der "Wende": über Facharbeitsmarktkontakte im Berufsfeld eines Anbieters verfügen vor allem berufliche Netzwerkpersonen. Für die bei den Chemikern nach der "Wende" häufiger auftretenden Übergänge innerhalb ihres Berufsfeldes sind deshalb insbesondere berufliche Netzwerke funktional. Aufgrund ihrer schlechteren Marktchancen ging es für die Tierproduzenten nach der "Wende" häufig darum, überhaupt eine Beschäftigung -und nicht unbedingt eine fachlich adäquate Stelle-

---

*mit einer weitgehenden Außerkraftsetzung interner Arbeitsmärkte und deren Ersetzung durch flexiblere Arbeitsmärkte Netzwerken eine zentrale Bedeutung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zukommt.*

<sup>43</sup> Daneben ist ein wichtiger theoretischer Mangel der bisherigen Forschung zum Zusammenhang von sozialen Netzwerken und Allokationsprozessen im Arbeitsmarkt zu konstatieren: Netzwerke werden ausschließlich handlungstheoretisch als nutzbare und produktive Ressource -im Sinne sozialen Kapitals bei Coleman- konzipiert; dabei bleibt deren eigene soziale Strukturiertheit, d.h. Netzwerke als restringierende soziale Struktur - wie im Begriff des sozialen Kapitals bei Bourdieu mitgedacht- außer acht.

<sup>44</sup> Die für die Bundesrepublik kaum existieren; hier dominieren modelltheoretische oder methodische Arbeiten wie z.B. Wegener 1987, 1989; Pappi 1987.

zu erhalten; für diese Zielorientierung sind auch private Netzwerke funktional. Die jeweiligen Netzwerkfunktionen vor und nach der "Wende" sind in Tab. 3 aufgeführt.

Tab. 3: Funktion von Netzwerken bei Stellenfindungsprozessen

		vor der "Wende"	nach der "Wende"
Funktion für Anbieter	Kenntnis des Betriebs	1	0
	Hinweis auf Vakanz	10	5
Funktion für Nachfrager	Kontaktherstel- lung	7	3
	Empfehlung an Arbeitgeber	1	3
	Entscheidungs- beeinflussung	3	5
	nicht spezifi- zierbar	4	7
		26	23

Wie die Tabelle zeigt, dienten Netzwerke vor der "Wende" fast ausschließlich den Anbietern; dabei fungierten die Netzwerkpersonen vor allem als Informationsquelle über potentielle Vakanzen und zur Herstellung des Kontakts mit Beschäftigten. Bedeutung für das Screening-Verhalten der Nachfrager kam Netzwerken nur selten zu. Nach der "Wende" wächst die Relevanz von Netzwerken für das Anbieter-Screening seitens der Nachfrager und wird ebenso wichtig wie die Funktionen der Informationsgewinnung und Kontaktherstellung für die Anbieterseite. Der im vorigen Abschnitt (vgl. 2.3.1.2) festgestellte Relevanzzuwachs von Screeningprozessen durch die Nachfrageseite auf dem Transformationsarbeitsmarkt zeigt sich also auch in der Veränderung der Netzwerkfunktionen vor und nach der "Wende".

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß sich die Bedingungen der Stellensuche durch die Einführung der Marktwirtschaft grundlegend geändert haben. Diese Veränderung hat weniger Auswirkungen auf das Informationsverhalten bei Stellensuchprozessen: vor und nach der "Wende" war bei erfolgreichen Stellenfindungen ein Übergewicht informeller/direkter Verfahren gegenüber formellen Allokationsverfahren festzustellen. Eine grundlegende Differenz zwischen der Stellensuche vor und nach der "Wende" liegt in der Ersetzung des Anbietermarktes der DDR durch einen Nachfragermarkt, auf dem die Screening-Macht der Nachfrager

relevant wurde. In dieser Situation wird die jeweilige Marktlage spezifischer Anbietergruppen bedeutsamer. Chemiker waren dabei in einer besseren Lage als Tierproduzenten. Bei Tierproduzenten waren häufiger als bei Chemikern adaptive Screening-Prozesse festzustellen, die -in Auseinandersetzung mit der neuen Marktlage- Abstiegsoptionen in den "Jedermannsarbeitsmarkt" bzw. Möglichkeiten des "Selbständigmachens" prüften. Herrschten vor der "Wende" planirrelevante (wie auch marktirrelevante) regionale und partnerbezogene Screening-Kriterien bei den Anbietern vor, so sind nach der "Wende" marktadaptive Screening-Überlegungen dominant. Netzwerke spielten vor wie nach der "Wende" eine wichtige Rolle bei Stellenallokationen. Berufliche Netzwerkpersonen (gegenüber privaten Netzwerkpersonen) und Funktionen der Beeinflussung des Screening der Nachfrager (gegenüber reinen Informationsfunktionen) wurden nach der "Wende" wichtiger.

### 2.3.3 Regionale Mobilität

Arbeitsmärkte sind regional gegliedert. In Westdeutschland wird z.B. schon seit längerem dem Nord-Süd-Gefälle der Arbeitsmärkte besondere Bedeutung beigegeben. Für die Anbieter stellt regionale Mobilität insofern eine Option zur Verbesserung ihrer individuellen Arbeitsmarktchancen dar (zu solch nutzenmaximierenden Kalkülen vgl. Friedrichs u.a. 1993). Im Kontext der Vereinigung von Ost- und Westdeutschland kam der interregionalen Mobilität eine weit über diese individuelle Nutzenmaximierung hinausreichende politische Bedeutung für den gesamten Transformationsprozeß zu. Die (noch illegale) Fluchtbewegung aus der DDR war im Jahr 1989 der Auslöser der "Wende". Die nach der Öffnung der Grenzen 1989 einsetzende große Wanderungsbewegung von Ost nach West war ein zentrales Argument für eine rasche Wirtschafts- und Währungsunion beider Länder - und damit Grundlage für die "Schocktransformation" des Arbeitsmarktes wie auch des Verwerfens eines eigenständigen DDR-Transformationsweges. Die eine wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Bundesländern erschwerende schnelle Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost und West wird ebenfalls z.T. mit Wanderungsbewegungen, insbesondere der auch nach der Wiedervereinigung bestehenden Gefahr eines Facharbeiterexodus aus Ostdeutschland begründet, der in allen "Mezzogiorno-Szenarios" einer langfristigen Zementierung regionaler Ungleichheit zwischen Ost und West eine entscheidende Rolle spielt. Individuelle Wanderungsentscheidungen können insofern als Katalysator der wichtigsten politischen Rahmenentscheidung des Transformationsprozesses angesehen werden. Da 1990 und 1991 allein 890.000 Erwerbstätige aus Ostdeutschland entweder durch Pendeln oder Umzug abgewandert sind, kommt der regionalen Mobilität auch für die Zukunft des Transformationsarbeitsmarktes rein quantitativ eine gewichtige Rolle zu. Die Untersuchungen des IAB zeigen, daß insbesondere Jüngere und Höherqualifizierte abgewandert sind.

Abwanderung in den Westen stellte nach der Grenzöffnung auch für die befragten Hochschulabsolventen eine neue -und legale- Handlungsoption dar. Aus vielen

Untersuchungen ist bekannt, daß ein enger Zusammenhang zwischen Alter und regionaler Mobilität besteht, wobei die größte interregionale Mobilität zwischen dem 20. und dem 25. Lebensjahr erfolgt (vgl. Mulder 1992). Insofern war zu vermuten, daß sich die Kohorte 1990 mobiler zeigte als die 1985er-Kohorte. Die vielfach bereits erfolgten Familiengründungen, Hausbesitz und gewachsene berufliche Bindungen dürften die Kohorte 1985 deutlich mehr immobilisieren als die Kohorte 1990, die direkt nach dem Studienabschluß als wanderungsbereiter anzusehen ist.

Zur Operationalisierung von Wanderungsbewegungen wurde die Entfernung des Wohnortes zum Interviewzeitpunkt vom Studienort des Befragten gemessen. Zusätzlich wurde -da in der DDR das "Heimatsmotiv" als Grund für Wanderungsbewegungen nach dem Studium eine wichtige Rolle spielte- die Entfernung zwischen dem Wohnort des Befragten zum Interviewzeitpunkt und seinem Heimatort errechnet.<sup>45</sup> Tab. 4 zeigt die durchschnittlichen Entfernungen für das gesamte Sample sowie getrennt nach Kohorte, Studienort, Studienfach und Geschlecht

Tab. 4: Durchschnittliche Entfernung zwischen letztem Wohnort und Heimat- bzw. Studienort

	Studienfach		Kohorte		Universität		Geschlecht		Gesamt
	Chemie	Tierproduktion	1985	1990	Leipzig	Rostock	m	w	
Entfernung vom Heimatort	160 (145)	66 (78)	103 (108)	123 (143)	88 (113)	139 (134)	99 (134)	123 (119)	113 (125)
Entfernung vom Studienort	134 (145)	90 (57)	102 (100)	124 (123)	115 (98)	109 (126)	117 (116)	109 (109)	112 (111)

(Angaben in km; die Zahlen in Klammern enthalten die Standardabweichungen)

Wie erwartet war die 1990er-Kohorte regional mobiler als die Kohorte 1985; die Absolventen des Jahrgangs 1990 entfernten sich sowohl weiter von ihrem Studien- als auch von ihrem Heimatort. Auffälliger noch sind die fachspezifischen Mobilitätsdifferenzen: Chemiker waren deutlich mobiler als Tierproduzenten. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß dies weniger auf "mentale" Unterschiede zwischen diesen Gruppen zurückzuführen ist als vielmehr auf Unterschiede der Zentralisierung der für die jeweiligen Facharbeitsmärkte relevanten Arbeitsplätze:

<sup>45</sup> Die Entfernung wurde dabei anhand der Luftlinienentfernung zwischen zwei Orten erhoben. Gegenüber Verkehrsentfernungen stellen diese Angaben also Unterschätzungen dar.

die Arbeitsplätze von Chemikern (z.B. Chemiewerke) waren deutlich weniger regional gestreut als die Arbeitsplätze von Tierproduzenten (z.B. LPGs). Chemiker mußten deshalb schon immer mehr zu ihren zentralisierten Arbeitsplätzen hinziehen, während sich Tierproduzenten einen Arbeitsplatz in ihrer Heimatregion wählen konnten (wenn sie wollten). Nach der "Wende" wurde diese "fachspezifische" Wanderungsbereitschaft noch verstärkt, da Chemiker auch in Westdeutschland in ihrem Beruf arbeiten konnten, während für Tierproduzenten keine zusätzlichen Berufschancen im Westen gegeben waren. Tab. 5 zeigt den vermuteten Zusammenhang zwischen Studienfach und Mobilität bei den beiden Kohorten.

Tab. 5: Durchschnittliche Entfernung zwischen letztem Wohnort und Heimat- bzw. Studienort

		Chemie		Tierproduktion	
		1985	1990	1985	1990
Kohorte					
Durchschnittliche Entfernung zwischen Wohnort und	Heimatort	140 (119)	179 (172)	70 (90)	61 (66)
	Studienort	115 (128)	153 (165)	89 (71)	92 (37)

(Angaben in km; die Zahlen in Klammern geben die Standardabweichung an)

Schon bei der Kohorte 1985 waren die Entfernungen des Wohnortes vom Heimatort bei den Chemikern deutlich höher als bei den Tierproduzenten. Diese Differenz zwischen den beiden Fachgruppen vergrößerte sich bei der 1990er-Kohorte noch. Ebenso wuchs -innerhalb der jeweiligen Fachgruppe- die Entfernung vom Heimatort bei der Chemiker-Kohorte 1990, während sie sich bei den Tierproduzenten dieses Abschlußjahrgangs gegenüber 1985 sogar leicht verringerte.

Im Spektrum regionaler Mobilität kommt den Umzügen nach Westdeutschland arbeitsmarktpolitisch eine besondere Bedeutung zu. Insgesamt sieben der befragten Akademiker (d.h. 17%; diese hohe Zahl bestätigt die IAB-Befunde einer höheren Mobilitätsbereitschaft bei jungen Fachkräften) wohnten zum Interviewzeitpunkt in Westdeutschland. Wie zu erwarten, handelte es sich fast ausschließlich um Chemiker, da es nur für diese Fachqualifikation einen nennenswerten Arbeitsmarkt in Westdeutschland gibt. Lediglich ein einziger "Westwanderer" war Tierproduzent; dieser hatte bezeichnenderweise seinen Ausbildungsberuf aufgegeben und eine Stelle als Verkäufer angenommen. Deutlich überrepräsentiert war in der Gruppe der "Westwanderer" die Kohorte 1990 (fünf Personen). Die geringere Ortsbindung direkt nach Studienabschluß und die größere Offenheit für neue Optionen erleichterten dieser Kohorte den Entschluß zum Umzug in den Westen.



Der Umzug in den Westen war in den meisten Fällen eine erzwungene Westmobilität aufgrund der Arbeitsmarktsituation: vier Personen gingen aus einer Situation der Arbeitslosigkeit heraus nach Westdeutschland. Dagegen spielte interregionale Mobilität als Bewältigungsstrategie von Arbeitslosigkeit innerhalb Ostdeutschlands keine Rolle: nur eine Person zog nach einer Arbeitslosigkeitsepisode innerhalb der neuen Bundesländer um. Infolge der generell schlechten Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland bot einzig die Differenz der Arbeitsmarktchancen zwischen Ost- und Westdeutschland genügend Anreize, einen interregionalen Wechsel vorzunehmen. Und umgekehrt war es infolge der kaum vorhandenen Differenzen regionaler Arbeitsmarktlagen innerhalb der neuen Bundesländer eine rationale Strategie, vorhandene -meist auf die Region beschränkte- berufliche Netzwerke zu nutzen und innerhalb der Region (ohne Wohnsitzwechsel) den Arbeitsplatz zu wechseln. Die vorhergehende Abb. 9 zeigt die Wanderungsbewegungen der befragten Rostocker bzw. Leipziger Absolventen vor und nach der "Wende".

Vor der "Wende" waren vor allem das "Heimat-" und das "Partnermotiv" (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 27, Kap. 3.2.2.1), also eher private Gründe ausschlaggebend für interregionale Mobilität. Wie die Karte zeigt, gab es für Mobilitätsbewegungen schon zu DDR-Zeiten eine ausgeprägte Nord-Süd-Trennung. Wanderungsbewegungen aus dem Norden der DDR in den Süden -und umgekehrt- waren eher die Ausnahme. Einzig die Gegend um die Hauptstadt Berlin zog Personen aus beiden Regionen (insbesondere aus Rostock) an. Diese klare Nord-Süd-Trennung blieb auch nach der "Wende" erhalten. Bürger der südlichen neuen Bundesländer blieben eher im Süden, Bürger der nördlichen neuen Bundesländer waren eher innerhalb dieser Region mobil. Insofern stellt interregionale Mobilität innerhalb der neuen Bundesländer keinen dynamischen Faktor der Arbeitsmarktentwicklung dar. Auch bei den "Westwanderungen" blieben die Rostocker Absolventen in Norddeutschland, während die Leipziger Absolventen eher nach Süddeutschland zogen. Gerade weil diese ausgeprägte "Nord-Süd-Mobilitätsbarriere" auch nach der "Wende" bestehen blieb, sind die skizzierten Wanderungsbewegungen nicht nur von wirtschaftlichen Motiven gesteuert, d.h. nicht (nur) ökonomisch zu erklären. Für diese Mobilitätsprozesse scheint vielmehr ein regionalkulturelles Mentalitätsgefühl ein zentraler Erklärungsfaktor zu sein.



### 3. ERGEBNISSE UND AUSBLICK

Das Verständnis des Transformationsprozesses erfordert eine Kenntnis des Ausgangszustandes vor der Transformation. Unsere Untersuchung zeigt (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 27), insbesondere anhand von Analysen von Berufseinstiegs- und Stellenwechselepisoden, daß die Charakterisierung der DDR-Ökonomie als Kommandowirtschaft oder auch als Planwirtschaft unzureichend ist. Die Arbeitskraftanbieter verfügten über einen erheblichen Handlungsspielraum. Das Modell der "Kommandowirtschaft" oder der "Planwirtschaft" verkennt, daß die DDR-Wirtschaft -entgegen der im System gültigen Selbstbeschreibung- nicht effektiv geordnet, gesteuert oder gelenkt wurde bzw. "überreguliert" war. Vielmehr führte das Fehlen eines Mediums der Feinsteuerung ökonomischer Prozesse zu Chaos und Ineffizienz. Als primäres Kennzeichen dafür kann gelten, daß "Preise" keine regulierende Funktion in dieser Ökonomie ausübten. Die DDR-Ökonomie kann primär als nicht-preisgesteuerte Ökonomie angesehen werden. Auf dem Arbeitsmarkt (ebenso wie auf dem Gütermarkt) führte dies zu einem Vorherrschen von Anbietermärkten. Die individuellen Arbeitskraftanbieter entwickelten in dieser Situation ein hohes Maß an Eigeninitiative bei Such- und Wechselprozessen. Ein generell systembedingter "passiver Sozialcharakter" ließ sich nicht feststellen. Allerdings waren die Eigeninitiativen der Anbieterseite bei Mobilitätsprozessen fast ausschließlich an Privatwünschen orientiert und trugen damit nicht zu ökonomisch effizienteren Allokationen bei.

In der Transformationskrise nach der "Wende" (vgl. unser vorliegendes Sfb-Arbeitspapier) vermehrten sich die Optionen der Arbeitsmarktakteure. Zentrales Kennzeichen dieser Zeit ist allerdings die Verallgemeinerung von Risikolagen, insbesondere von Arbeitslosigkeit. Obwohl die individuelle Verantwortung (und Zurechnung) von Entscheidungen ein wesentliches Kennzeichen marktwirtschaftlicher Sozialstrukturen ist, kann bei der Verallgemeinerung von Risikolagen nicht übersehen werden, daß es sich hierbei nicht nur um das Risiko individueller Fehlentscheidungen handelte, sondern daß die Transformationskrise zu einer Häufung kollektiver, nicht individuell zurechenbarer Risikolagen führte. Auffällig ist hierbei einerseits die zunehmend prekäre Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die deutlich überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Weiterhin resultiert die plötzliche Neubewertung der Preis-Effizienz von Betrieben, Branchen und Berufen in kollektiven Risikolagen ganzer Berufszweige. Ein Beispiel stellen die untersuchten Tierproduzenten dar, deren berufliches Wissen und damit Humankapital schnell an Wert verlor. Auch sie befanden sich in einer wesentlich kollektiv vordefinierten Risikolage. Es wäre allerdings kurzfristig, die Analyse der Auswirkungen der Transformationskrise auf Berufsverläufe einzig auf die Zunahme von Arbeitslosigkeit zu beschränken. Wie unsere Analyse zeigt, ist die Chancendifferenzierung in bezug auf beschäftigt/arbeitslos weniger aussagekräftig als die Differenzierung in berufskonstant/berufswechselnd. In einer Akteursperspektive erleiden Arbeitskraftanbieter eine Krise nicht nur, sie

reorientieren sich auch an neuen Bedingungen. Berufswechsel nehmen dabei eine herausragende Bedeutung ein. Langfristig ist für eine dynamische Analyse von Berufsverläufen auf Transformationsarbeitsmärkten die Verarbeitung berufsstrukturellen Wandels entscheidender als das Arbeitslosigkeitsthema.

In ihrer Bibliographie der arbeitsmarktbezogenen Transformationsliteratur behauptet Grünert (1993:7), daß "Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse in der ehemaligen DDR stark bis sehr stark von den Merkmalen des internen Arbeitsmarktes geprägt waren (und zwar wesentlich stärker, als dies in Westdeutschland der Fall war und ist)". Da im Transformationsprozeß "fortbestehende Arbeitsplätze" fast ausschließlich intern besetzt blieben, sei das an berufsfachlichen Märkten und zwischenbetrieblicher Mobilität orientierte (alt-)bundesdeutsche Arbeitsmarktinstrumentarium zur Krisenbewältigung nicht wirkungsvoll, da es von falschen Voraussetzungen ausgehe.

Gegen diese Sicht spricht, daß -aufgrund der politischen Entscheidung zur Schocktransformation und schnellen Privatisierung- die schon vor der "Wende" vorhandenen Arbeitsplätze inzwischen nur mehr eine Minderheit der Arbeitsplätze der neuen Bundesländer ausmachen und weiter abnehmen. Ein Indikator dafür ist in unserer Studie, daß die längere Beschäftigungsverweildauer der Kohorte 1985 nicht zu beruflichen Vorteilen gegenüber den Neueinsteigern der Kohorte 1990 führte. Die "entry-job These" konnte anhand unserer Daten nicht bestätigt werden. Gerade weil in den neuen Bundesländern interne Arbeitsmärkte die Arbeitsmarktkrise nicht "abpuffern" konnten, waren Berufs- und Betriebswechsler ebenso wie Neueinsteiger relativ begünstigt, da Anreize für frühzeitige Reorientierungen gegeben waren. Bei schrumpfenden Arbeitsmärkten und stabilen, abgeschlossenen internen Arbeitsmärkten -wie Grünert sie unterstellt- wären dagegen Neueinsteiger die ersten Krisenopfer. Die bezogen auf die Gesamtarbeitslosigkeitsrate relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit in Ostdeutschland zeigt dagegen (im Vergleich zu Transformationsländern wie Spanien, Polen oder Bulgarien), daß es sich bei der ostdeutschen Transformation um ein besonderes Bewältigungsmuster handelt. Plausibler als das Bild eines "internen Arbeitsmarktes DDR" und seines Fortbestandes erscheint deshalb die Betonung der Dominanz berufsfachlicher Arbeitsmärkte in Deutschland, die auch für die DDR galt.

Noch ist der Zeitraum zu kurz, um die Leistungsfähigkeit des deutschen Berufssystems im Transformationsprozeß beurteilen zu können. Tentativ läßt sich behaupten, daß es in dieser Sondersituation mehr flexible berufliche Quereinstiege zuläßt, als zu vermuten wäre. Eine offene -und gerade im Hinblick auf die Transformationsfolgen für das (west-)deutsche Institutionenarrangement wichtige- Frage bleibt jedoch, ob die Organisation des Weiterbildungssystems aufgrund der Heterogenität seiner Strukturierungsprinzipien den "Crash-Test" der sehr schnellen Transformation einer Berufsstruktur in Ostdeutschland bestehen wird.

## Literatur

Bach, H.U. u.a. (1992): Der Arbeitsmarkt 1991 und 1992 in der Bundesrepublik Deutschland. MittAB 4:621-634.

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt/M.

Beck, U./Bolte, K.M./Brater, M. (1978): Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik. In: Mertens, D./Kaiser, M.(Hg.): berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion. Materialienband 2. Nürnberg. S. 21-52.

Becker, G.S. (1957): The Economics of Discrimination. Chicago.

Becker, G.S. (1964): Human Capital. New York

Berger, P.A. (1990): Ungleichheitsphasen. In P.A. Berger/S. Hradil (Hg.), Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile (Soziale Welt, Sonderband 7). Göttingen (S.319-350).

Berger, P.A./Sopp, P. (1992): Bewegtere Zeiten. Zeitschrift für Soziologie 21:166-185.

Biehler, H. u.a.(1981): Arbeitsmarktstrukturen und Prozesse. Tübingen.

Blaschke, D. (1987): Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. MittAB 2:164-180.

Blaschke, D. u.a.(1992): Der Arbeitsmarkt in den neuen Ländern. MittAB 2.

Blossfeld, H.P.(1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt/M.

Blossfeld, H.P. (1991): Unterschiedliche Systeme der Berufsausbildung und Anpassung an Strukturveränderungen im internationalen Vergleich. In: Bundesinstitut für Berufsausbildung (Hrsg.): Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich. S. 87 - 100. Berlin.

Blossfeld, H.P./Hamerle, A./Mayer, K.U. (1986): Ereignisanalyse. Frankfurt/ New York.

Chemiestudiengänge in Zahlen (1991). Nachr. Chem. Tech. Lab. 39:1422-1426.

Colemann, J. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. AJS 94 (Supplement).

Deeke, A. u.a. (Hg.): Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß. Paderborn 1987.

De Graaf, N.D./Flap, H.D.(1988): "With a Little Help From My Friends. Social Forces 67.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel (1991): Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland. DIW Wochenbericht 58:123-143.

Doeringer, P.B./Piore, M.J. (1971): International Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington.

Doluschitz, R./Jarosch, J. (1991): Entwicklungsmöglichkeiten landwirtschaftlicher Betriebe in den neuen Bundesländern und Konsequenzen für das berufliche Management. Berichte über Landwirtschaft 69:325-339.

- Fevre, R. (1989): Informal Practices, Flexible Firms and Private Labour Markets. *Sociology* 23:91-109.
- Fevre, R. (1992): *The Sociology of Labour Markets*. New York.
- Franz, W. (1991): *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin.
- Freiburghaus, D. (1978): *Dynamik der Arbeitslosigkeit*. Meisenheim.
- Friedrichs, J./Stolle, M./Engelbrecht, G. (1993): Rational Choice-Theorie: Probleme der Operationalisierung. *Zeitschrift für Soziologie* 22:2-15.
- Granovetter, M. (1974): *Getting a Job*. Harvard.
- Grünert, H. (1993): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Transformationsprozeß*. Berlin ( WZB - papers P93 -004).
- Hagedorn, K. (1991): Gedanken zur Transformation einer sozialistischen Agrarverfassung. *Agrarwirtschaft* 40:138-148
- Habich, R. (1987): Wege der Stellenfindung und berufliche Plazierung. In: Deeke, A. u.a. (Hg.): *Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß*. Paderborn (SAMF).
- Hasan, A./Broncker, P. (1984): Turnover and Job Instability in Youth Labour Markets in Canada. In: OECD (Hrsg.): *The Nature of Youth Unemployment*. S. 29 - 67. Paris.
- Heller, G. (1991): Der schwere Weg des landwirtschaftlichen Umbaus in den neuen Bundesländern. *Agrarwirtschaft* 40:29-31
- Hohn, H.W./Windolf, P.(1985): Prozesse sozialer Schließung im Arbeitsmarkt. In: H.Knepel/R.Hujer (Hg.): *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*. Frankfurt.
- Jarothe, S. (1992): Konfliktfeld deutsch-deutsche Landwirtschaft. *Politische Studien* 43:96-106
- Kallfass, H.H. (1991): Der bäuerliche Familienbetrieb, das Leitbild für die Agrarpolitik im vereinten Deutschland?. In: *Agrarwirtschaft* 40: 305 - 313.
- Kieselbach, Th./Wacker, A. (Hg.)(1985): *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit*. Weinheim
- Kieselbach, Th./Wacker, A. (Hg.)(1991): *Bewältigung von Arbeitslosigkeit im sozialen Kontext*. Weinheim
- Kieselbach, Th./Voigt, P. (Hg.)(1992): *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. Weinheim
- Kistler, E./Jaufmann, D./Pfaff, A. (1993): "Die Wiedervereinigung der deutschen Männer braucht keine Frauen ..." *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 6/93:39-52
- Köhne, M. ( 1990): erfolgsvoraussetzungen für LPGen. In: *Agrarwirtschaft* 39: 265 - 266.
- Krampen, G. (1987): *Handlungstheoretische Persönlichkeitspsychologie*. Göttingen.
- Kreckel, R. (1983): Theorie sozialer Ungleichheiten im Übergang. In: Kreckel, R. (Hg.), *Soziale Ungleichheit*. Göttingen (Soziale Welt-Sonderband 2; S. 3 - 12).

- Langbehn, C. (1990): Hat die LPG eine Zukunft? In: *Argrarwirtschaft* 39: 197 - 198.
- Lin, N./Dumin, M. (1986): Access to Occupations Through Social Ties. *Social Networks*.
- Lindbeck, A./Snower, D.J. (1988): The Insider - Outsider. Theory of Employment and Unemployment. Cambridge - London.
- Luhmann, N. (1987): Soziale Systeme. Frankfurt/M.
- Mayntz, R. (1992): Modernisierung und die Logik von interorganisatorischen Netzwerken. *Journal für Sozialforschung* 32:19-32
- Minks, K.H. /Bathke, G.W.(1992): Berufliche Integration und Weiterbildung von jungen Akademikern aus den neuen Ländern.Hannover (HIS).
- Mulder, C.H. (1992): Age-Period-Cohort Models of Short and Long Distance Migration in the Netherlands. In H.A. Becker (ed.), *Dynamics of Cohort and Generations Research*. Amsterdam (pp.403-26)
- Nickel, H.M.(1992): Frauenarbeit in den neuen Bundesländern. *Berliner Journal für Soziologie* 1/92.
- Niethammer, L. u.a. (1991): Die volkseigene Erfahrung. Berlin
- Noll,H. (1985): Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung.In: H.Knepel/R. Hujer (Hg.): *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*.Frankfurt.
- OECD (eds.)(1987): *Employment Outlook* (Chapter 6 "On the Margin of the Labour Force: An Analysis of Discouraged Workers and Other Non-Participants"). Paris
- Pappi, F.U. (Hg.)(1987): *Methoden der Netzwerkanalyse*. Oldenbourg.
- Phelps, E.S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62:659-661
- Schneewind, K. (1987): Personale Kontrolle. Zur Theorie und Empirie eines zentralen psychologischen Konstrukts. In: W.Maiers/K.Markard (Hg.): *Festschrift für Klaus Holzkamp*. Berlin
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Frankfurt/M.
- Sesselmeier, W./Blauermel, G. (1990): *Arbeitsmarkttheorien*. Heidelberg.
- Sperling, J.( 1992): Grenzen der Arbeitsmarktpolitik im Transformationsprozeß. In: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts - und Gesellschaftspolitik* 37: 95 - 109.
- Statistik der Chemiestudiengänge 1991 (1992). *Nachr. Chem. Tech. Lab.* 40:1262-1267
- Statistik der Chemiestudierenden in der Bundesrepublik Deutschland (1989). *Nachr. Chem. Tech. Lab.* 37:1204-1209
- Statistik der Chemiestudierenden in der Bundesrepublik Deutschland (1990). *Nachr. Chem. Tech. Lab.* 38:1396-1401
- Weber, A. (1990): Zur Situation der Landwirtschaft in der DDR. *Argrarwirtschaft* 39:129-130

Wegener, B. (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 39 (S. 278 - 301).

Weymann, A./Weymann, V.(1992): Weiterbildung zwischen Staat und Markt. In. A. Meier/ U. Rabe-Kleberg (Hg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Neuwied.

Windolf, P./Hohn, H.W.(1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung. Frankfurt.

Wingens, M. (1985). Weiterbildung und gesellschaftliche Ordnung. Weinheim.

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.)(1991): Arbeitsmarkt-Information Grüne Berufe. Frankfurt/M.

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.)(1992): Arbeitsmarkt-Information Chemiker und Chemikerinnen. Frankfurt/M.